



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



École nationale
d'administration
pénitentiaire

CENTRE INTERDISCIPLINAIRE
DE RECHERCHE APPLIQUÉE
AU CHAMP PÉNITENTIAIRE
(CIRAP)

La sécurité dynamique :

enjeux et perspectives
pour les prisons françaises

Sous la direction de
**Guillaume Brie et
Jean-Philippe Mayol**

2021

DOSSIERS THÉMATIQUES

Comité de lecture

Sous la direction de :

Guillaume Brie, docteur en sociologie, responsable du Cirap

Jean-Philippe Mayol, directeur-adjoint de l'Énap

Auteurs

Charles Balhouane, psychologue (MC-Arles)

Hugues Belliard adjoint à la direction de la formation de l'Énap

Loïc Ben-Ghaffar, chef du département des politiques d'insertion, de probation et de prévention de la récidive – DISP Rennes

Laurent Gras, docteur en socio-démographie, responsable de l'observatoire de la formation à l'Énap

Lucie Hernandez, docteure en psychologie au Cirap

Alexandre Huyghues-Beaufond, directeur des services pénitentiaires.

Éric Manin, directeur des services pénitentiaires, maison centrale de Saint-Martin-de-Ré.

Cécile Rambourg, docteure en sociologie au Cirap

Yvan Steinkevich, chargé de mission Énap sur les MdR, premier surveillant – formateur des personnels – 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

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

Maria-Jésus Copado (assistante au département des relations internationales – Énap)

Renaud Lagrave (documentaliste à la médiathèque – 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 Vernes)

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)

Préface

Christophe Millescamps, Directeur de l'École nationale d'administration pénitentiaire

Lorsque l'on s'entretient avec un personnel pénitentiaire sur son métier, plus encore lorsque l'on interroge un candidat dans le cadre d'un jury de concours de l'administration pénitentiaire, la réponse produite, dans la majorité des cas, est la suivante : je fais ou je veux faire un métier où l'humain prédomine. Cette réponse majoritaire nous indique que les métiers de l'administration pénitentiaire sont des métiers de la relation, de la relation humaine, de la relation à l'autre. Nous pouvions le pressentir, mais nous pourrions aussi le démentir. Car en nous entretenant cette fois-ci exclusivement avec des personnels pénitentiaires en exercice, on entend une autre réponse qui, selon des circonstances de temps et de lieux, peut être majoritaire : je fais un métier où la violence prédomine.

Dès lors nous sommes pris dans une sorte de paradoxe : peut-il y avoir relation là où il y a violence ? Il y a plusieurs types de réponses à cette question. La tentation la plus forte est souvent de prendre un terme pour l'opposer à l'autre : la violence délégitime la relation quand la relation néglige voire nie la violence. Une autre démarche consiste non pas à opposer les termes, mais à les distribuer dans des métiers différents : la relation aux métiers de l'insertion et la violence (au sens de réponse à la violence) aux personnels en tenue.

Nous pouvons appréhender ce qui se présente apparemment comme un paradoxe à la fois plus simplement et plus directement en se posant la question suivante : la relation est-elle une réponse possible à la violence ? L'investissement dans la relation, dans le contexte d'un rapport asymétrique entre personne détenue et personnel pénitentiaire, n'est-il pas nécessaire, si l'on considère que cette asymétrie peut générer de la violence ?

Il nous semble que là réside l'intérêt de la sécurité dynamique. Nous pouvons affiner le raisonnement de la manière suivante : si la violence existe et doit être traitée avec les moyens appropriés, peut-elle cependant être évitée, prévenue ? Lorsque la violence est commise, sa commission implique-t-elle l'impossibilité de toute forme de relation ?

La capacité de répondre à ces questions est un enjeu fort pour l'administration pénitentiaire. Si la réponse à la violence ne peut être traitée que sous l'angle de la sécurité passive (murs, caméras, détecteurs, etc.) ou sous celui de la sécurité procédurale (régime disciplinaire, quartiers spécifiques, fouilles, etc.), toutes mesures et dispositifs par ailleurs nécessaires, cette réponse trouve sa limite dans le fait qu'elle n'est pas transposable à l'extérieur des murs d'un établissement pénitentiaire. Reposant exclusivement sur la contrainte, elle n'est pas opérationnelle dans l'univers non contraignant qu'est la société. La prévention de la récidive doit permettre la recherche d'une réponse pérenne aux problématiques de violences, ancrée dans la responsabilité individuelle et pas seulement dans la contrainte. D'où la nécessité de mobiliser la question de la relation à l'autre, qui intègre celle de la responsabilité.

L'administration pénitentiaire a beaucoup avancé dans ce domaine. On peut déjà indiquer que la progression significative du droit en prison a réduit l'asymétrie des rapports

personne détenue/personnel pénitentiaire, asymétrie pouvant être considérée comme facteur de violence. On peut compléter le propos en mentionnant que la mise en œuvre de régimes de détention innovants comme les modules de respect permet une prise en charge couplant la contrainte et la responsabilité en milieu fermé. Il convient de ne pas oublier les nombreux programmes proposés aux personnes placées sous main de justice, intégrant les problématiques relationnelles (programme d'alternative aux violences (PAV), REPERES, ADAPT, PARCOURS, etc.). Le déploiement de ces dispositifs et programmes est d'ailleurs encouragé par le directeur de l'administration pénitentiaire, dans sa note du 30 avril 2021, portant sur « la stratégie nationale de lutte contre la violence en milieu carcéral ».

Mais cela ne semble pas suffire. Peut-on imaginer la mise en œuvre de dispositifs plus larges, applicables à l'ensemble des détentions, déclinables au quotidien et appropriables par l'ensemble des personnels ?

La sécurité dynamique peut être une hypothèse de travail sérieuse en la matière : la sécurité dynamique repose sur un ensemble de pratiques professionnelles au sein desquelles la relation à l'autre est considérée comme prépondérante et participe à la prévention des violences en détention, mais aussi à la postvention des violences commises. Elle promeut l'apaisement des tensions par une parole mesurée liée à un positionnement professionnel adapté, la prévention des conflits par la connaissance des individus et le partage d'informations, l'écoute, l'observation et les échanges avec les PPSMJ (ces trois derniers points étant identifiés comme de véritables pratiques professionnelles par la charte du surveillant, laquelle encourage à leur développement). Ces pratiques riches entremêlent la criminologie, la psychologie, mais aussi l'expérience, dont notre administration est si riche.

Ces pratiques devraient être mieux connues. La mise en œuvre effective pourrait ainsi en être étendue, au bénéfice de tous. A travers la réflexion menée dans ce dossier thématique consacré à la sécurité dynamique, l'Énap et l'ensemble des contributeurs de terrain, que nous remercions vivement, se livrent à ce double exercice : faire connaître la sécurité dynamique et en attester la mise en œuvre par des exemples concrets. Afin qu'elle prospère !

Sommaire

	Pages
PROPOS INTRODUCTIF À LA POLITIQUE DE SÉCURITÉ DYNAMIQUE ET SES ENJEUX Jean-Philippe Mayol et Guillaume Brie.....	9
VIOLENCE EN PRISON ET SÉCURITÉ DYNAMIQUE Cécile Rambourg et Guillaume Brie.....	15
POUR UNE POLITIQUE DE SÉCURITÉ DYNAMIQUE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE Guillaume Brie	21
PROPOS SUR LA NOTION DE « RÉGULATION DES CONFLITS » Lucie Hernandez	31
LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DÉPLOYÉES SUR LES TERRAINS POUR RÉGULER LES CONFLITS ET PRÉVENIR LES VIOLENCES. La médiation en contexte professionnel (gestion de la crise relationnelle) : exemples de la maison centrale d'Arles et du centre pénitentiaire de Remire-Montjoy. Charles Balhouane et Jean-Philippe Mayol.....	41
LE MODULE DE RESPECT (MDR) Yvan Steinkevich.....	49
LE SPORT EN PRISON : UN OUTIL AU SERVICE DE LA SÉCURITÉ DYNAMIQUE ? Laurent Gras	57
LES COMPÉTENCES VISÉES DANS LES FORMATIONS Hugues Belliard et Jean-Philippe Mayol	65
<i>Témoignages</i>	
En quoi l'expression collective peut être considérée comme une médiation entre les usagers et l'administration au service de la sécurité dynamique ? Éric Manin	87
Aller plus loin au sujet du rôle actif du surveillant pénitentiaire dans la relation positive entre usagers et personnels Alexandre Huyghues-Beaufond.....	90
En quoi la médiation animale participe à la co-construction (usagers-personnels) d'une sécurité au sein des établissements pénitentiaires ? Loïc Ben-Ghaffar	93
<i>Dossiers thématiques déjà parus</i>	97
<i>Publications</i>	99

PROPOS INTRODUCTIF À LA POLITIQUE DE SÉCURITÉ DYNAMIQUE ET SES ENJEUX

Jean-Philippe Mayol, directeur-adjoint de l'Énap et
Guillaume Brie, docteur en sociologie, responsable du Cirap.

► *La Direction de l'administration pénitentiaire place la sécurité des personnels au premier plan d'une politique de prévention de la violence*

En 2021, par son courrier adressé aux directeurs interrégionaux en lien avec le dialogue de performance, Edouard Thiéblemont, sous-directeur du pilotage et du soutien des services, indique que la prévention et la lutte contre les violences en détention sont le premier objectif stratégique de son service.

Ce message adressé aux plus hauts cadres de l'administration pénitentiaire se traduit par des instructions déployées auprès des responsables opérationnels. Les directions interrégionales vont s'organiser en créant des groupes de travail animés par des référents avec pour mission de développer des actions de prévention de la violence.

Déjà en 2020, au sein de la présentation stratégique du projet annuel de performances, Stéphane Bredin, Directeur de l'administration pénitentiaire, précisait au niveau du troisième objectif annuel que : « l'amélioration de la prise en charge des personnes sous-main de justice et des conditions de travail des personnels pénitentiaires favorise la bonne régulation des relations humaines et permet une meilleure gestion de la population pénale, par l'observation et le dialogue notamment. ». La note du 16 novembre 2020 de la Direction de l'administration pénitentiaire ayant pour objet le rôle du surveillant pénitentiaire, acteur incontournable dans une détention sécurisée, fait le constat du vécu insécure du contexte carcéral, tant pour les agents pénitentiaires que pour les personnes détenues. Cette note fait état des forces que l'administration organise pour faire face aux violences.

« Au fil des ans, de nombreuses missions sont venues enrichir le métier de surveillant pénitentiaire, comme la création des équipes régionales d'intervention et de sécurité et équipes cynotechniques, ou la reprise des extractions judiciaires ; il en sera à nouveau prochainement de même avec la création des équipes de sécurité pénitentiaire. Dans le même temps, le positionnement du surveillant au sein des détentions a perdu en lisibilité, s'agissant de la prise en charge des personnes détenues comme dans son rôle de relai de l'encadrement, alors pourtant qu'il est un acteur fondamental de la détention. Le surveillant évolue par ailleurs dans un environnement de plus en plus complexe et parfois hostile, qui exige une organisation adaptée des détentions, la plus sûre possible et permettant d'appréhender les différents publics dans les situations les plus variées. »

L'administration pénitentiaire est depuis ces dernières décennies à la recherche de toujours plus de « sécurité ». Mais les objectifs de la sécurité évoluent. L'obsession passée reposait sur la peur des évasions. Aujourd'hui, les personnels pénitentiaires et les surveillants en particulier sont principalement victimes de faits de violences physiques et verbales. Parfois des agressions sont subies à l'extérieur des locaux de service.

Si la connaissance des éléments déclenchant les violences dans les détentions semble plutôt bien documentée, en revanche les réponses pour en diminuer le nombre et les effets auprès des usagers, des agents et de l'institution se situent principalement sur les registres de la sécurité passive et active.

► *L'administration pénitentiaire, un service public pas tout à fait comme les autres*

L'administration pénitentiaire, service public régalién, a pour missions : d'assurer la sécurité publique en gardant les personnes qui lui sont confiées par mandat de justice, de lutter contre la récidive et de permettre la réinsertion de ces mêmes personnes. Ces missions sont complexes à coordonner car elles prennent en compte l'intérêt particulier des usagers que sont les personnes sous-main de justice, et l'intérêt particulier de la ou des victimes ainsi que l'intérêt général de la société. Ces intérêts sont parfois en conflit et la difficulté des professionnels de l'administration sera de se doter de pratiques permettant de répondre à ces intérêts, de les évaluer et de les consolider.

Le service public pénitentiaire a connu des évolutions notables ces dernières décennies visant à mieux répondre aux exigences de citoyens devenus plus et mieux informés, mais aussi pour satisfaire aux attentes croissantes en matière de sécurité exprimées par les représentants de la Nation. La réponse que l'administration pénitentiaire apporte à ce besoin de sécurité est de nature à renforcer la cohésion sociale. Cette réponse se fonde sur la prise en charge des publics qui lui sont confiés. C'est son efficacité qui assoie la légitimité de son action au regard de l'opinion publique et des organes chargés du contrôle de cette administration.

► *La crédibilité de l'administration pénitentiaire face aux violences carcérales*

La prise de conscience de l'insécurité dans certaines prisons suscite pour les personnels pénitentiaires et les usagers certaines interrogations quant à l'efficacité des procédures de prise en charge des personnes détenues. L'examen des causes de cette insécurité est indispensable pour analyser correctement les moyens à mettre en œuvre pour, en premier lieu, en limiter les conséquences et, par la suite, en éteindre au mieux les sources.

Le doute qui surgit interroge le concept même de la sécurité pénitentiaire. Celui-ci est-il suffisamment éclairant pour appréhender les difficultés rencontrées par les personnels et les usagers face aux violences polymorphes carcérales ? L'examen du concept de sécurité pénitentiaire dans les textes réglementaires et circulaires fait apparaître deux axes que sont la sécurité passive et active. Le propos de ce dossier est de mettre en exergue la réalité et la pertinence d'un troisième axe fondé sur la sécurité dynamique.

La sécurité dynamique est une politique de transformation des relations sociales entre les professionnels et les usagers au sein d'une organisation de type sécuritaire. Elle permet une coproduction de la sécurité entre les différents acteurs de l'organisation concernée, par la compréhension des rapports sociaux et le développement de pratiques professionnelles basées sur le dialogue et l'engagement des personnes.

La reconnaissance de la sécurité dynamique peut devenir un enjeu pour l'institution car des pratiques professionnelles s'inspirent déjà de ce concept et puisent dans les éléments de sa philosophie pour se construire et se consolider. D'autre part, la sécurité dynamique

permet, au-delà des questions de manque de moyens souvent soulevées par des détracteurs de l'institution, d'expliquer certaines faiblesses du modèle actuel de sécurité pénitentiaire pour proposer des actions nouvelles complétant celles relevant notamment de la sécurité active.

Les statistiques⁷ identifiant les agressions entre usagers et à l'encontre des personnels soulignent cette augmentation des violences. La montée de la radicalisation dans certains établissements pénitentiaires renforce un sentiment d'insécurité parmi les usagers et les personnels. Ces situations donnent à penser aux personnels et aux usagers que les violences en détention sont une véritable fatalité face à laquelle il conviendrait de s'adapter. Ces différents éléments ne sont-ils pas les points d'alerte pour indiquer que la grille de lecture des réalités carcérales est devenue obsolète et inadaptée à la prise en charge de certains usagers contraints aux comportements et à l'idéologie difficilement maîtrisés ? La sécurité dynamique est un concept et une méthode de pensée permettant une nouvelle approche du traitement de la délinquance : en effet, plutôt que de faire reposer la création de valeurs sur la seule responsabilité des individus, la sécurité dynamique porte l'accent sur le caractère fondamentalement social de la création de valeurs. Autrement dit, la sécurité dynamique revendique une pensée de l'agir pour tendre vers davantage de justice et vers l'espoir d'un « être ensemble » en aménageant des espaces où les différents acteurs sont en position d'élever leur capacité d'action par l'analyse de leur action et de coproduire une analyse des situations. Par exemple, l'utilisation du conflit comme contraire de la violence (Wieviorka, 2018) et l'attention portée à la parole des acteurs (usagers et professionnels), correspondent bien à l'objectif de rendre les individus capables de participer effectivement à une forme de démocratie et d'engagement.

Par ailleurs, la question des moyens, loin d'être secondaire si nous abordons ce sujet sous l'angle de la formation des personnels et des usagers, n'aura de sens qu'adossée à une vision complétée de la sécurité pénitentiaire.

Un autre enjeu est aussi de renforcer la crédibilité de tout le système carcéral dont l'efficacité est mise en cause dans l'opinion même de certains professionnels. Il convient de concilier des valeurs proposées par l'Énap et attendues par l'institution : protéger les principes républicains et déontologiques, sans sacrifier la sécurité des personnes.

La sécurité dynamique est la voie complémentaire qui permet de rétablir le dialogue entre tous les acteurs du monde pénitentiaire. Elle permet de clarifier de nouvelles règles de relations sociales et de proposer, à l'instar d'autres administrations pénitentiaires, notamment européennes, des pratiques professionnelles plus « impliquantes » « responsabilisantes » pour les agents pénitentiaires. Ce dossier thématique permettrait, ainsi que le colloque qui porte sur ce thème, d'éprouver les réflexions des professionnels en les confrontant et de comparer des méthodes de travail. Par la suite viendront le temps des retours d'expérience de l'analyse des résultats et la construction des évaluations.

⁷ En 2018, l'administration pénitentiaire recense 4314 agressions physiques sur des personnels et 8883 entre personnes détenues. La même année déplore 588 mouvements collectifs dont 50 font l'objet de l'intervention des équipes régionales d'intervention et de sécurité. Une autre forme, la violence auto infligée par l'usager, le suicide concerne 128 personnes détenues en 2019. L'étude scientifique de Nicolas Bourgoin en 2001, indique que 80% des atteintes sur soi recensées par l'administration pénitentiaire concernent les automutilations et les grèves de la faim. Ces chiffres restent relatifs car sont certainement sous-estimés.

► Une administration qui découvre un intérêt à laisser une place singulière à ses « usagers contraints »

Dans une perspective plus restrictive, c'est dans l'exercice de cette fonction d'autorité que les fonctionnaires pénitentiaires fondent l'acceptation de leur autorité par les usagers : on ne se soumet qu'à ce qu'on respecte, et on respecte qui vous respecte. Pour le dire autrement, tout se passe comme si, au fond, l'autorité n'avait précisément à se montrer que lorsque le rapport d'autorité avait échoué.

Pour cela, l'adhésion et la participation des usagers sont indissociables de la notion même de qualité du service public. Dans cette perspective, l'usager est coréalisateur du service public. Il est d'autant meilleur coréalisateur qu'il est informé et formé à jouer ce rôle. L'usager est un citoyen coresponsable du bon fonctionnement du service public qui se trouve « au cœur de l'interdépendance sociale » (Léon Duguit²). L'implication de l'usager, **nécessaire** à l'amélioration de la qualité des services publics, prolonge la démocratie représentative qu'elle élargit et renouvelle. La volonté du Président de la République de développer la participation des personnes détenues aux différents votes conforte cette conception du détenu-citoyen et usager d'un service public³.

Si construire une autorité démocratique semble souvent relever d'un défi difficile aujourd'hui, la sécurité dynamique peut servir de levier pour construire cette autorité. Nous rejoignons ici la conception du sociologue François Dubet pour qui le problème principal de l'autorité, dans nos sociétés contemporaines, est celui de la question de sa légitimité : il s'agit, selon lui, de passer d'une légitimité objective, allant de soi, à une légitimité démocratique conçue comme directement produite par les acteurs⁴. Autrement dit, l'autorité a d'autant plus de chance d'être reconnue comme légitime qu'elle est tenue, d'une certaine façon, de se justifier ; ce qui implique, par ailleurs, pour les personnels chargés des accompagnements et des suivis, de maintenir un certain niveau d'exigence professionnelle pleinement investi dans la relation pour faire

² Doyen de la faculté de droit de Bordeaux, à l'origine de l'école dite « du service public », Léon Duguit (1859-1928) est l'un des plus grands juristes français. Il est un théoricien du droit inspiré par la philosophie classique et la sociologie naissante. Soulignant le fondement social de la norme juridique, son projet vise à « débarrasser la technique juridique de toute métaphysique ». Avec l'idée d'un droit sans transcendance, qui donne corps à la solidarité, les analyses de Duguit placent l'État contemporain sous l'égide de l'intérêt général, du droit social et du service public. La notion de service public, indissociable du ciment du pacte républicain et clé de voûte du droit public, se substitue à celle de souveraineté de l'État. « L'État n'est pas comme on a voulu le faire croire et comme on a cru quelque temps qu'il était, une puissance qui commande, une souveraineté. Il est une coopération de services publics organisés et contrôlés par des gouvernants. » Pour Duguit, l'État républicain fonde le service public, un instrument qui permet à l'intérêt général de transcender les intérêts particuliers et d'assurer la cohésion sociale. « Relève du service public toute activité dont l'accomplissement doit être assuré, réglé et contrôlé par les gouvernants, parce que l'accomplissement de cette activité est indispensable à la réalisation et au développement de l'interdépendance sociale ». Léon Duguit. Le service public d'intérêt général de Julien Damon dans 100 penseurs de la société (2016), pages 73 à 74.

³ « L'usager est la personne qui utilise un service public. Le terme usager est générique et invite à mettre en avant l'usage, l'utilisation de la prestation publique. Malheureusement souvent utilisé dans le sens d'administré, usager est aussi porteur d'un sens riche de par son étymologie. Sa première utilisation date du XV^e siècle et désigne le membre d'une communauté qui utilise et possède de manière collective bois et pâtures : les « usages » ou les « communaux ». Il s'agit donc d'une relation qui lie spécifiquement l'usager au bien commun. « La qualité des services publics est leur aptitude à répondre aux besoins de leurs utilisateurs dans le cadre des missions d'intérêt général qui leur sont fixées. La qualité publique est aussi une démarche qui, partant du point de vue des utilisateurs, va définir la meilleure manière de satisfaire les besoins globaux, identifier les dysfonctionnements, en rechercher les causes et les points d'amélioration de façon continue, en associant les acteurs concernés sur un territoire donné. » La documentation Française, Guide pratique France Qualité Publique, La satisfaction des usagers/clients/citoyens du service public.

⁴ Propos extrait de l'article suivant : Lechevallier, I. (2011). Comment concilier autorité et égalité ? Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle, 3 (Vol. 44), 35-51. DOI : 10.3917/lsdle.443.0035. URL : <https://www.cairn.info/revue-les-sciences-de-l-education-pour-l-ere-nouvelle-2011-3-page-35.htm>

reconnaître cette légitimité qui n'est, en réalité, jamais une donnée acquise dans le temps.

Dans cette perspective, c'est véritablement changer de paradigme que de considérer le détenu-usager comme un expert de l'utilisation du service public. Son expérience résultant de la vie quotidienne carcérale et son point de vue concernant les moyens déployés par l'administration pour le prendre en charge sont irremplaçables parce qu'il est le seul à expérimenter la qualité du service effectivement rendu. On ne peut la présumer. Il doit **pouvoir** l'exprimer et la faire entendre, à travers des modalités adaptées, comme, par exemple, la consultation ou l'expression collective des personnes détenues. C'est par ce qu'ils ont été considérés comme des usagers-responsables pendant la gestion de la crise sanitaire en 2020-21 que l'administration a certainement évité des désordres significatifs à l'ordre public dans les établissements pénitentiaires.

Bien entendu, il faudra consacrer quelque temps aujourd'hui et demain à l'évaluation des pratiques permettant de prévenir les violences. L'administration centrale sous l'impulsion du ministre de la justice s'est dotée d'une organisation ayant pour objectif de relever les « bonnes pratiques professionnelles », d'en mesurer l'efficacité, d'analyser et de décrire les résultats et les effets des dispositifs mis en place, et de noter les effets concrets, telle la diminution de telle ou telle forme de délinquance dans les prisons et en milieu ouvert.⁵

Ainsi, le propos de ce dossier thématique consistera notamment à considérer l'effectivité des pratiques qui relèvent de la sécurité dynamique, d'en analyser et de décrire certains processus mis en œuvre réellement ; puis, de considérer la façon dont l'école organise des formations autour de ces pratiques.

► *La réflexion sur la prévention des violences carcérales comme fil rouge des différentes contributions.*

Ce dossier thématique propose aux lecteurs une mise en perspective de ce que le concept de sécurité dynamique apporte aux pratiques qui se développent dans l'environnement pénitentiaire.

Aujourd'hui, la sécurité dynamique n'est plus une hypothèse ; elle est notamment déployée en milieu fermé. L'Énap s'est emparée de la sécurité dynamique pour en établir les bases théoriques mais aussi pour constituer des dossiers supports à l'accompagnement de projets, comme, par exemple, le module de respect ou la médiation animale.

Les différents contributeurs envisagent l'articulation entre la sécurité passive, active et dynamique en se demandant si celle-ci sert convenablement la sécurité pénitentiaire.

Un autre axe de réflexion interroge les effets des pratiques professionnelles relevant de la sécurité dynamique sur la prévention et la gestion post-incident des violences carcérales.

De manière transversale, chaque contribution aborde la question de l'efficacité du concept de sécurité dynamique pour mieux fédérer les services publics et partenaires privés interdépendants dans leurs missions au bénéfice des usagers, des personnels et de la société.

⁵ <http://intranet.justice.gouv.fr/site/portail/bonnes-pratiques-17930/>

Si chaque lecteur professionnel peut vérifier que la prise en charge des comportements violents est susceptible d'être optimisée et que les publics cibles visés dans les proclamations d'intention et les projets de service ont bien été bénéficiaires des actions menées, alors les différents contributeurs à ce dossier et au colloque seront récompensés de leurs efforts.

► *Les objectifs du dossier*

Partager avec les professionnels la connaissance du concept et permettre le développement des pratiques professionnelles servant les objectifs institutionnels comme la prévention des violences et le traitement des conséquences liées à la survenance d'actes violents.

Appréhender le concept de sécurité dynamique comme levier d'évolution de pratiques professionnelles pénitentiaires et spécialiser, in fine, le travail des surveillants pénitentiaires dans leur interface avec les usagers.

Faire l'état des lieux de l'intégration du concept dans la formation initiale et continue, ainsi que d'ouvrir des perspectives quant aux compétences à construire destinées aux professionnels.

VIOLENCE EN PRISON ET SÉCURITÉ DYNAMIQUE

Cécile Rambourg, docteure en sociologie, enseignante-chercheuse au Cirap
Guillaume Brie, docteur en sociologie, responsable du Cirap.

La question de la violence en prison oppose toujours deux discours, celui de l'insécurité et celui du relativisme. Chacun de ces points de vue ayant toujours raison contre l'autre, l'opposition ne s'épuise jamais. Cette dramaturgie contraire indique au moins deux problèmes fondamentaux quant à la violence : le problème de sa mesure ou de son évaluation et celui de sa définition.

La violence est en effet, une notion variable et subjective. Une définition « légitime » ou encore objectivée n'empêche pas que d'autres aspects soient ressentis, vécus et définis comme violence notamment par ceux qui les subissent.

Or, certains aspects de la violence, et en lien certains points de vue, ne sont pas pris en considération par bon nombre de réflexions qui sont menées sur la violence en prison. Certains aspects de la violence sont ignorés, déniés par l'institution pénitentiaire.

Les travaux institutionnels (missions et groupes de réflexion) sur la violence partent tous d'un constat : le lien originel et permanent entre violence et prison. Violence et prison sont même présentées comme consubstantielles. En d'autres termes, la violence ne fait pas seulement partie de la prison ou de l'administration pénitentiaire. Elle en est une partie. En ce sens, elle en est irréductible. Ce qui implique que la violence ne pourrait pas ne pas être.

Pourtant, pour l'administration pénitentiaire, il s'agit bien de supprimer la violence en prison. Supprimer ce qui lui est consubstantiel. Objectif qui ne peut trouver d'accomplissement qu'à condition d'abroger le paradoxe qu'il contient (sans quoi l'institution, pour supprimer la violence, n'aurait d'autre choix que de supprimer la prison).

Ainsi, pour réduire ce paradoxe, les approches institutionnelles vont tout d'abord sortir de la réflexion la question de la violence de la peine en considérant qu'il s'agit bien d'une violence mais qu'elle est légitime et à ce titre ne fait plus problème.

Ce qui par contre fait problème, ce sont les usages illégaux ou illégitimes de la force, c'est-à-dire ses usages abusifs, excessifs, non justifiés.

Aussi, il n'est plus question de chercher à résoudre la violence par essence de la prison mais sa violence par excès. La focale est placée sur cette part de violence qui pourrait ne pas se produire dans un fonctionnement optimum et une organisation optimale.

Cette conception appelle des remèdes organisationnels allant de mesures matérielles comme l'installation de vidéo surveillance à la création de dispositifs dédiés à la lutte contre la violence.

L'autre conception que l'on retrouve dans les approches institutionnelles est celle d'une définition de la prison comme violence par destination. Il n'est plus question, ou pas seulement question, de la prison comme contrainte. Il est surtout question de la prison comme institution qui prend en charge des individus violents. C'est par le public qu'elle garde que la prison a un lien intrinsèque avec la violence.

On passe ainsi d'une violence de l'institution à une violence comme contexte de travail de l'institution.

À ce niveau, une violence en particulier est ciblée dans les différentes approches institutionnelles et les dispositifs (le plus emblématique étant l'UDV) : celle des personnes détenues. Alors même que la violence institutionnelle, comme la violence des personnels, sont écartées.

Dès lors, la démarche consiste à mettre au jour ces violences pour pouvoir, ensuite, les supprimer, les réduire ou les éviter (par le principe de prévention). C'est pourquoi les approches institutionnelles proposent une définition opérationnelle de la violence à partir de typologies.

Cette méthode a une vertu pragmatique indéniable mais elle s'appuie sur un raisonnement circulaire : on prend en compte la violence observée alors même que ce qui est observé est ce que l'on a choisi de prendre en compte. En conséquence, la violence en prison, du point de vue institutionnel, relève de la violence des détenus et celle-ci est rapportée par des instruments de mesures qui sont élaborés pour ne recueillir qu'elle. L'outil de mesure (comme les CRI, comptes-rendus d'incident, par exemple) dépend d'une certaine définition de la violence que, en retour, il concourt lui-même à définir.

En toute logique, et toujours dans un mouvement circulaire, l'identification de la violence se resserre sur la personne détenue elle-même. Les approches institutionnelles, guidées par une conception organisationnelle de la prison et une objectivation tronquée de la violence, essentialisent la violence des détenus. La violence en prison est donc exclusivement représentée par la violence commise par les détenus ; elle est principalement constituée par la violence des détenus, avec un lien de causalité entre les deux.

L'essentialisation de la violence des détenus est logique dans le mode de raisonnement des approches institutionnelles. L'ensemble trouve même sa cohérence.

Lorsqu'on a résolu le paradoxe de départ par une forclusion d'une de ses propositions, en l'occurrence celle qui concerne la violence de la peine, on en arrive à ne pouvoir regarder que les faits de violence, et donc à ne voir que les acteurs. Le reste disparaît dans les angles morts et les outils de détection se braquent uniquement sur les personnes détenues. Celles-ci sont, dans les approches institutionnelles, le sujet, l'objet mais aussi la cause des violences.

Les mesures et dispositifs mis en place pour lutter contre la violence héritent de cette essentialisation de la violence et l'entretiennent. En premier lieu, parce qu'ils portent sur le détenu ; en second lieu, parce qu'ils visent sa correction ou sa neutralisation. Les modules de respect comme les « unités pour détenus violents » (UDV), sont exemplaires de ce point de vue.

En objectivant la violence en prison à partir de la violence des détenus, les approches institutionnelles portent - tout autant qu'elles produisent - une troncature de la réalité et donc de la violence en prison. De fait, elles risquent de produire des solutions trop partielles pour être efficaces puisqu'elles souffriront de l'ignorance des conditions réelles de la violence, c'est-à-dire, entre autres, des conditions structurelles de la violence en prison.

L'autre problème que pose cette démarche tient dans l'essentialisation de la violence des détenus. Penser la violence des détenus à partir de leur propre violence (qu'elle soit de « tempérament », de « personnalité » ou « d'effet de tempérament ou de personnalité » : par exemple, une intolérance à la frustration qui conduit l'individu à

l'agressivité ; qu'elle soit de culture, c'est-à-dire importée du milieu de vie de l'individu, comme la « culture des banlieues ») revient à manier un raisonnement tautologique.

On touche ici aux effets délétères de l'occultation générale de la violence de la peine dans la question de la violence en prison.

Cet effet délétère a été parfaitement posé et analysé par la sociologue Antoinette Chauvenet dans la recherche qu'elle a conduite sur la violence en prison⁶. Contrairement aux approches institutionnelles qui postulaient cette violence pour s'en détourner, voire pour la dénier, Antoinette Chauvenet en fait un élément constitutif de la violence en prison et essentiel pour comprendre celle-ci.

Elle démontre parfaitement comment et en quoi la peine de prison par exclusion est la première violence que constitue l'enfermement ; ensuite elle montre que cette violence initiale est redoublée en prison par la nature de son organisation et par les effets de son fonctionnement.

La prison matérialise cette philosophie répressive en termes d'exclusion et de protection défensive. Elle se structure très concrètement autour de cette philosophie.

Or, cette conception défensive et répressive de la sécurité ouvre la voie aux violences en prison, produisant ainsi les effets inverses de ceux escomptés.

En premier lieu, la logique sécuritaire détermine deux modes fondamentaux d'organisation en détention : l'isolement et la séparation. Il s'agit, en effet, de séparer les personnels des détenus, d'organiser une répartition, une séparation formelle entre ces groupes et d'isoler les détenus les uns des autres pour empêcher qu'ils ne forment un collectif, pour éviter qu'ils se rassemblent et qu'ils deviennent une puissance. Cette puissance est d'autant plus source de danger que le rapport numérique est très défavorable aux personnels pénitentiaires (et qu'il s'agit en plus de criminels ou de délinquants, c'est-à-dire des individus qui constituent a priori déjà une menace). Les activités, les mouvements, les déplacements, de même que les architectures sont organisés sur ces deux principes.

A. Chauvenet montre que l'instauration de cette distance de protection vis-à-vis des détenus fait que, en réalité, ils échappent au contrôle des personnels, et ce, malgré la « toute puissance de l'organisation » et malgré la surveillance dont ils sont l'objet. Lorsqu'on sépare et qu'on isole, logiquement on ne voit pas ce qui se passe de l'autre côté.

En second lieu, la logique sécuritaire détermine des règles de fonctionnement qui ont comme caractéristiques d'être unilatérales, prises la plupart du temps et dans leur grande majorité, sans consulter les détenus ; d'être essentiellement construites sur des interdictions (à l'inverse du principe civil, en détention, tout ce qui n'est pas expressément autorisé est interdit).

Sous ce dispositif, les règles carcérales introduisent de l'instabilité et de l'incertitude au lieu d'instaurer de la stabilité et de la certitude, de même qu'un pouvoir discrétionnaire en lieu et place d'un cadre.

Par ailleurs, « *il leur manque deux caractères essentiels qui fondent la force des règles dans une société démocratique, leur dimension de réciprocité et d'intersubjectivité* »⁷.

⁶ Chauvenet A. & Orlic F. & Rostaing C. (2008). *La violence carcérale en question*. Paris : PUF

⁷ *Ibid*

Une règle normalement est là pour fixer un cadre, pour fixer « le » cadre à l'intérieur duquel se déploient et se réalisent l'action et les relations sociales (c'est en tout cas comme cela qu'on définit généralement une institution).

Or, la prison, prise dans la logique sécuritaire, cherche à empêcher l'action. L'organisation, dans sa grande majorité, rend impossible voire interdit aux détenus de constituer entre eux un monde commun, une communauté. La plupart du temps et dans l'essentiel de ses secteurs, la détention ne cherche pas à développer ni organiser la vie sociale. Au contraire, tout est fait pour l'empêcher : les détenus sont alternativement exclus (enfermés dans les cellules) ou livrés à eux-mêmes (en cours de promenade par exemple) ou, au contraire, encadrés dans une activité standardisée.

Cette logique sécuritaire défensive produit un nouveau paradoxe : « *En privant les détenus de tout pouvoir, au premier chef celui de se concerter et de se coaliser, par l'isolement et par les multiples divisions et cloisonnements de l'espace carcéral, on renforce de fait leur pouvoir. Ils reconquièrent à travers la situation même qui est la leur, leur capacité d'action, c'est-à-dire leur liberté, mais une capacité d'action négative, miroir du traitement qui leur est imposé : ce pouvoir est d'autant plus grand que d'une part il repose sur la peur, d'autre part qu'il est caché. Il est d'autant plus fort qu'on s'efforce davantage de les en priver. Les détenus font peur et peuvent utiliser la peur qu'ils suscitent et sur laquelle est construite la prison en retournant cette arme contre le système. Ils peuvent paralyser l'action des personnels et le pouvoir de l'organisation dans son ensemble, instrumentaliser la peur, notamment en brandissant la menace du suicide ou de l'émeute* ». ⁸

L'ensemble des analyses converge vers un point capital : l'absence, en prison, de lieux de conflictualisation, c'est-à-dire de lieux d'expression et d'exercice du conflit, celui-ci étant entendu comme le contraire de la violence. « *En prison non seulement les lieux de conflictualisation sont absents mais, par définition, ils ne peuvent trouver place. Cette impossibilité se situe à différents niveaux. Le plus visible et immédiat, c'est le fait que les mouvements collectifs, la syndicalisation, la manifestation, les lieux de débats où pourraient s'exprimer des désaccords, des conflits et des oppositions, c'est-à-dire les moyens habituels de conflictualisation sont interdits et considérés comme des délits, comme tels passibles de sanction. Il s'agit de rébellion. Les détenus ne sont pas dans un rapport d'égalité, qui autorise et reconnaît le conflit, mais dans un rapport d'autorité* ». ⁹

Pour synthétiser ce qui précède, nous pouvons dire que la violence initiale d'exclusion est redoublée d'une violence qui consiste à priver le détenu de parole politique, c'est-à-dire d'expression capable de modifier ou d'agir sur ce qui lui arrive, ce qu'il vit ou subi, mais aussi sur l'organisation dans laquelle il est pris.

Cette confiscation ou cette impossibilité du dire conduisent à un ressentiment, ce que Chauvenet a observé comme une haine de la justice, renouvelant ainsi les analyses de Hannah Arendt sur la violence. Ce qui ne peut pas se conflictualiser, ce qui ne peut pas s'exprimer et être entendu sous une forme civilisée, s'exprime ailleurs, brutalement, sauvagement. Ce qui ne peut pas sortir s'accumule et finit par exploser. Ce mécanisme rejoint la métaphore pénitentiaire de la cocotte-minute souvent mobilisée par

⁸ Chauvenet A. (2011). Les barbares de l'intérieur. Du lacet de chaussures cassé à l'émeute. In Benguigui G. *Prisons sous tensions*. Champ social, 119 - 151

⁹ *Ibid*

les personnels pour illustrer l'état de tension perceptible en détention et le risque de l'explosion. Or, ce que pointe A. Chauvenet est que cette énergie négative accumulée qui ne trouve pas de voie d'expression, n'est pas seulement une énergie physique qui pourrait s'évacuer par le sport, par exemple, ou tout autre mode de dépense physique. Ce qui s'accumule, c'est autre chose, c'est un sentiment d'injustice, c'est un ressentiment qui n'a pas de voie « légale » ou « officielle » pour sortir, pour s'exprimer. Cette énergie n'est pas « physique », elle est « politique » dans le sens où elle a à voir avec l'expression empêchée des griefs.

Précisément, cette violence initiale de la peine est d'autant plus génératrice de violence que les détenus n'ont pas les moyens de la mettre en question, d'en discuter le bien fondé et surtout les modes d'application. Ce que Chauvenet appelle l'absence de « lieux de conflictualisation. »

Ainsi, l'approche de Chauvenet montre la limite de la neutralisation d'un ennemi par la peine. Cette violence, qui a été neutralisée à un moment, les causes n'en n'ont pas été résolues pour autant. Cette violence n'a pas disparu, elle n'a été que déplacée, elle resurgira au moment le plus inattendu, sur des « riens » qui feront déclencheurs, sur une cible sans rapport avec les causes réelles du ressentiment. « *Ces explosions (...) apparaissent comme le contrepoint de la violence que représente la privation de liberté. L'explosion apparaît alors comme la manifestation dévoyée de liberté. Elle redonne à son auteur l'initiative, il crée l'événement, existe à travers lui, oblige, l'environnement, les autres, à compter avec lui, même si le remède est parfois pire que le mal, faute de disposer d'autres moyens. Si ces manifestations ont souvent pour objet un « détail », un « rien », c'est parce que l'objet du conflit a un autre enjeu qui se situe ailleurs, dans la violence de l'enfermement à laquelle l'explosion répond en écho* ». ¹⁰

Ainsi, la recherche d'Antoinette Chauvenet parvient à aborder la violence carcérale sans l'essentialiser et sans occulter de points de vue. Chauvenet replace la violence dans le rapport sociopolitique au détenu, à la prison, et à son organisation. Ce faisant, la chercheuse ouvre sur des propositions organisationnelles qui visent le rapport sécuritaire fondé sur la peur et sur l'absence d'un espace commun d'action et de parole.

La proposition d'espace de conflictualisation, et plus généralement la promotion de la sécurité dynamique, constituent des éléments fondamentaux de l'appropriation de la recherche de Chauvenet par l'administration pénitentiaire.

¹⁰ Chauvenet A. & Orlic F. & Rostaing C. (2008). *La violence carcérale en question*. Paris : PUF

POUR UNE POLITIQUE DE SÉCURITÉ DYNAMIQUE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

Guillaume Brie, docteur en sociologie, responsable du Cirap.

Le texte soutient l'idée, *a priori* tautologique, que la sécurité dynamique est avant tout productrice de sécurité. Il n'est pas vain de le dire ainsi, tant la sécurité dynamique se trouve être souvent dotée d'objectifs qu'elle n'a pas directement vocation à remplir. Par exemple, elle participerait à la mission de réinsertion de la personne détenue tout aussi bien qu'à la prévention de son risque de récidive pour l'infraction pour laquelle elle a été condamnée. Point trop n'en faut. Au contraire, la robustesse de la sécurité dynamique tient plutôt au resserrement des logiques d'action qu'elle engage pour assurer la sécurité en détention. Surtout, elle implique comme un des enjeux principaux, de construire une politique de sécurité avec celles et ceux à qui elle est destinée, tout en permettant le repérage par l'ensemble des acteurs eux-mêmes (personnels pénitentiaires et « usagers ») de leurs intérêts respectifs à vivre dans un environnement sécurisé.

C'est à partir de ce positionnement précis que nous allons présenter l'assise théorique qui la caractérise pour que la notion de sécurité dynamique ne tombe pas dans « la mollesse des grands mots », c'est-à-dire sous le joug d'un vocable qui mobilise un sens si large qu'il peut être remodelé à l'envi selon tous les projets institutionnels et/ou politiques du moment. C'est pour échapper à ce type d'écueil que nous avons opté pour une posture d'analyse qui consiste à penser les choses par leurs différences, c'est-à-dire, prioritairement, par ce que n'est pas la sécurité dynamique, par les domaines ou les espaces qu'elle n'atteint pas, et par les missions qui ne la concernent pas.

Pourquoi mobiliser d'emblée ce propos ?

Pour affirmer que la sécurité dynamique ne se réduit pas à la seule représentation d'une notion ou d'un concept abstrait : c'est en premier lieu une politique de sécurité, c'est-à-dire qu'elle engage une vision pratique de la sécurité qui interroge, *de facto*, l'enfermement de justiciables soumis à un système de surveillance que nous pourrions qualifier de « total ».

En effet, ce système de surveillance totale engage les personnels pénitentiaires dans des missions aux registres variés et souvent en opposition entre eux, ce que la sécurité dynamique questionne d'une façon ou d'une autre :

- Punir et soigner,
- Neutraliser et réhabiliter,
- Réinsérer et évaluer des risques,
- Ou encore accompagner et contrôler.

Lorsque nous observons de près les pratiques professionnelles quotidiennes des personnels pénitentiaires, il s'agit bien de faire « tenir » ces logiques ensemble, ce qui renvoie à la complexité des métiers. De plus, derrière ces couples d'action, nous trouvons la figure de la personne détenue qui n'est pas seulement un ennemi de

l'ordre social qu'il faut punir et dont il faut se défendre. C'est aussi un citoyen qu'il faut réinsérer, c'est aussi un usager qui a droit à des prestations. Il est particulièrement fécond d'interroger cette figure complexe pour, justement, mettre la sécurité en question et tenir les dispositifs de prise en charge pour ce qu'ils sont et ce qu'ils font. Par exemple, lorsque le risque de récidive est évalué, le professionnel répond à un objectif de défense sociale, c'est-à-dire qu'il participe à l'objectif visant à favoriser un plus grand nombre de remises en liberté tout en assurant la protection de la société ; il n'est pas exclusivement focalisé sur la production de sécurité pour la détention ; sa pratique se situe dans une action prospective qui évalue le comportement futur du justiciable ; ce qui n'est pas exactement la même chose, même s'il est tentant spontanément de faire jouer l'un pour l'autre, en affirmant que l'évaluation individuelle des risques produit conséquemment une sécurité collective, ici et maintenant. Sauf qu'en faisant cela, nous nous heurtons à ce qu'il est souhaitable d'éviter lorsque nous parlons de sécurité dynamique, c'est-à-dire la confusion de deux registres sémantiques proches : celui qui relève de la sécurité et celui qui relève du sécuritaire.

Par conséquent, pour soutenir le concept et la politique de sécurité dynamique, il y a tout un ensemble d'actions et de pratiques à différencier – des lignes de partage à opérer – pour mieux savoir de quoi on parle lorsqu'il est question de « sécurité dynamique »¹⁷.

► *Un questionnement*

Pour travailler le passage d'une représentation du concept considéré comme potentiellement large – voire abstrait – à une représentation précise, nous avons choisi, au départ, d'interroger la sécurité pénitentiaire dans sa forme générale, c'est-à-dire au travers de ses composantes multiples. Cette approche est particulièrement intéressante parce qu'elle questionne les représentations de ce que fait un établissement pénitentiaire aux personnels qui y travaillent et aux justiciables qu'on leur confie, et inversement. C'est cette lecture qui nous intéresse à présent.

► *Un enjeu*

Que signifie interroger la sécurité dans sa « forme générale » ?

Pour questionner ce que nous appellerions plus volontiers la « forme-sécurité », nous sommes partis d'une question simple relative aux fonctions « classiques » de la sécurité en détention : comment (et pourquoi) dépasser la polarisation entre la sécurité passive et la sécurité active ? *[Nous rappelons ici que la sécurité passive est constituée de dispositifs statiques tels les murs, les miradors, les concertinas, les filins anti-hélicoptères, les alarmes, les caméras ; et que la sécurité active est constituée du maniement des armes ou d'équipements de sécurité et de procédures d'interventions réactives qui relèvent parfois de l'utilisation stricte de la force].*

Il serait possible d'imaginer répondre à cette première question par de nouvelles : par exemple, pourquoi chercher à dépasser ces deux formes de sécurité, de surcroît si elles répondent à la mission primordiale de garder les détenus pour éviter les évasions

¹⁷ Nous proposons, entre autres, de distinguer ce que le concept tend à produire (de la sécurité) de ce qu'il permet de faire produire (par exemple, la réalisation effective de pratiques de réinsertion) ; or, là encore, ces deux aspects ne sont pas toujours suffisamment distingués, ou en tout cas « séquencés » dans les discours de certains personnels qui l'évoquent. Nous reviendrons plus loin sur ce point.

et maintenir l'ordre pour empêcher les mutineries ? Ou bien encore, pourquoi ne pas chercher à les sophistiquer, les complexifier, les renforcer ? etc. Eh bien nous pensons que la sécurité ne se réduit pas seulement à ce que ces deux volets annoncent et font, et qu'il est certainement souhaitable de coupler efficacement conditions de vie (dans les établissements) et sécurité.

Voilà donc l'enjeu d'un dépassement possible et une perspective stimulante pour repenser les pratiques de sécurité. Autrement dit, la sécurité dynamique offre une opportunité intéressante pour débattre des politiques de sécurité dans leur ensemble en renouvelant les discussions sur les pratiques de production de sécurité dans l'espace pénitentiaire.

► *Une notion nouvelle ?*

Le terme de « sécurité dynamique » n'est pas nouveau. Par exemple, la sécurité dynamique est abordée en 1985 par Ian Dumber, directeur de prison au Royaume-Uni dans un manuel « *A sense of direction* ». Elle est aujourd'hui considérée comme un concept au regard notamment de son application et des perspectives de sa diffusion. En effet, la particularité du concept lui confère une transcendance qui le rend opérant pour d'autres institutions sécuritaires, « classiquement » concernées par des « comportements violents » de certains individus, comme l'armée ou la police mais aussi pour d'autres comme l'école, l'hôpital, les transports publics, etc. Ce que nous signalons revient à dire que la sécurité dynamique n'est pas une particularité propre au champ pénitentiaire.

Au contraire. Pour travailler à la formalisation de cette sécurité pour le champ pénitentiaire, nous avons mobilisé directement des travaux et analyses qui portent sur la sécurité urbaine et la police parce qu'il nous est apparu très vite que cet espace-là est particulièrement fécond pour préciser, renforcer, développer et finalement mieux faire connaître le concept et ses usages. Autrement dit, il existe déjà une réflexion, des données et des dispositifs éprouvés dans ce domaine-là (la sécurité urbaine) pour les mettre à l'épreuve de ce qui nous intéresse ici et, ainsi, renforcer l'aspect opérant du concept.

► *À présent, quelle(s) perspective(s) ouvre la sécurité dynamique pour l'administration pénitentiaire ?*

Premier point évoqué *supra*, la sécurité dynamique invite très clairement à dépasser le dualisme sécurité passive/active pour travailler à la prévention de toutes formes de violences en détention, et pas seulement pour réduire le risque d'évasion ou empêcher les mutineries.

Nous pouvons dire que la sécurité dynamique est une manière proactive d'appréhender la manifestation des violences sous leurs formes variées, et que cette sécurité complète les dispositifs de prévention « passifs » et les procédures « réactives ». S'il fallait faire le schéma dont il est question, l'ensemble constitue un triptyque de base à la sécurité avec une combinaison complexe de ces éléments.

À côté de cela, autre constat : les violences, leur analyse, le diagnostic des causes et les réponses institutionnelles ainsi que celles provenant des usagers interrogent tout autant le positionnement des acteurs pénitentiaires que les procédures professionnelles qu'ils développent.

Par exemple, du point de vue des postures professionnelles, il est commun de remarquer que tout autant les personnels pénitentiaires que les personnes détenues sont pris en otage par des représentations négatives et réciproques, qui affectent directement la nécessité de nouer des relations sociales mutuelles et sereines pour créer la relation à la base de cette sécurité. Le détenu incarne le plus souvent la figure de l'ennemi dont il faut se méfier plutôt que celle d'un interlocuteur valable ayant la maîtrise de son expérience. Partant, deux séries de questions se posent au regard du contexte carcéral :

- Comment accompagner les personnes dans une démarche de non-violence, tout en essayant de résoudre le paradoxe de vouloir réinsérer une personne en la privant des droits à l'expression, à la reconnaissance identitaire et à la vie autonome ?
- Comment valoriser le métier des acteurs de premières lignes (principalement les surveillants pénitentiaires et les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation) dans leur face-à-face avec les justiciables tout en faisant en sorte que ces personnels puissent investir le temps, l'espace et les activités de ces personnes pour leur faciliter la compréhension du sens des règles d'usage d'un espace commun ?

De surcroît lorsque l'on sait que la peine de privation de liberté constitue d'abord un ensemble d'entraves à la liberté de s'associer et de contraintes qui pèsent sur les relations sociales. Puis que, corrélativement, la prison, comme dispositif sécuritaire (et non pas ici de sécurité), conduit ses agents à devoir se protéger du danger que représentent potentiellement les personnes détenues en les isolant, en leur interdisant de se rencontrer, d'agir en commun, de représenter un pouvoir.¹²

Nous sommes donc en présence d'un enjeu difficile, à savoir : comment rendre légitimes les conditions propices pour produire de la sécurité dynamique, dans une visée transformatrice des pratiques. Cet enjeu associe plus spécifiquement sans doute le rôle des cadres de l'administration pour « manager » et impulser des changements au niveau organisationnel.

➤ Définition du concept

À présent, proposons une définition : la sécurité dynamique peut être définie comme une coproduction de sécurité entre un ensemble d'individus ; c'est un type de sécurité qui repose sur des contacts personnels et sur une bonne connaissance de ce qui se passe dans un établissement pénitentiaire (premier niveau, peut-être le plus évident, et qui nécessite d'identifier des leviers sur lesquels il est possible d'agir pour créer un système collaboratif engageant une vie sociale dans les établissements). C'est également (second niveau, le plus profondément conceptuel et novateur, selon nous) un type de sécurité qui nécessite de considérer le détenu comme le sujet de son action, *a minima* capable de maîtriser son expérience personnelle dans le cadre collectif et imposé de la détention. C'est un point par lequel nous terminerons notre propos.

¹² Nous nous référons directement ici aux travaux d'Antoinette Chauvenet qui montrent bien les effets structurels forts qui dépassent le seul registre des intentions des personnels, surtout, et comme le rappelle par ailleurs François Dieu, dans un contexte où la société attend de la prison qu'elle parvienne à empêcher deux formes de transgression considérées comme inacceptables : l'évasion et la mutinerie. Chauvenet, A. (2006). Privation de liberté et violence : le despotisme ordinaire en prison, *Déviance et société*, 3 Vol. 30 et Dieu, F. L'administration pénitentiaire : une force de sécurité majeure, *Cahiers de la sécurité et de la justice* – IHEMI, n°52.

Voilà, en tout cas, deux éléments importants qui constituent la politique et le concept de sécurité dynamique. En affirmant cela, nous nous éloignons volontairement de la représentation étroite qui considère la sécurité dynamique au seul prisme de sa dimension technique, c'est-à-dire à partir de ses programmes et activités.

➤ L'exemple des politiques urbaines de sécurité

Pour saisir plus avant ce que nous avançons ici, nous proposons à présent de nous intéresser plus particulièrement à l'espace des politiques urbaines de sécurité et des savoirs qu'on y propose.

➤ *Traiter les lieux versus agir avec les gens*

L'élément central que fait ressortir la littérature scientifique et experte qui s'intéresse à la sécurité urbaine distingue les pratiques ou les politiques du « traitement des lieux » (on détruit des tours d'immeubles, on déploie des caméras, on renforce la présence de policiers à tel endroit, etc.) de celles qui visent à « agir avec les gens ». Nous voudrions nous attarder un instant sur ce double volet qui donne une vision de la sécurité qui n'est pas forcément spontanée, dans le sens où prévaut toujours l'idée dominante que la sécurité doit se faire avant tout par le recours à des technologies sans cesse plus sophistiquées et couplées à des pratiques de neutralisation, mises en œuvre par des professionnels formés à l'usage de la force et du maintien de l'ordre.

Nous proposons de réfléchir par analogie pour évaluer une série de transpositions possibles entre « sécurité urbaine » et « sécurité en détention » via la « sécurité dynamique » – ce qui ne revient bien sûr pas à opérer un strict copier-coller entre ces espaces dans la mesure où nous avons affaire à des contextes d'action, des environnements et des enjeux différents ; mais des ressorts communs sont susceptibles d'être activés.

Le sociologue Thierry Oblet, qui travaille sur la recherche urbaine à l'université de Bordeaux, déploie toute une philosophie de l'action à laquelle il est possible de se reporter pour impulser une politique de sécurité dynamique. Thierry Oblet développe plusieurs éléments¹³, et, dans un premier temps, ceux qui constituent des obstacles à la mise en œuvre d'une autre forme de sécurité :

- Premier point : on renforce la présence policière là où elle est en échec pour garantir la sécurité. Le sociologue explique que le déploiement d'une présence physique policière en ville, s'il ne correspond pas à une réponse sur mesure à un problème précis, reconduit la propension à principalement soigner les apparences pour montrer que l'on agit. De plus, on entretient les problèmes (voire on les aggrave) par le cycle infernal de la répression.
- Second point : Thierry Oblet souligne à quel point notre tradition républicaine cultive une méfiance telle à l'encontre des capacités du citoyen, que les autorités n'en appellent à sa participation que dans des situations extrêmes voire désespérées. Par exemple, une cité se retrouve sous la coupe d'une bande

¹³ Oblet, T. (2008). *Défendre la ville. La police, l'urbanisme et les habitants*, Paris, PUF.

maffieuse, et les citoyens sont priés de venir porter plainte ou de témoigner en échange de primes et d'une garantie d'anonymat. Mais la méfiance entretient la méfiance et le citoyen se retrouve coincé entre la crainte de subir des représailles – peur hélas justifiée par des exemples de divulgation de la confidentialité promise –, et une culpabilité à collaborer, héritée d'un passé historique encore récent (celui des pires heures de Vichy, précise-t-il).

Quelle(s) voie(s) d'action(s) possible(s) dans ces conditions ?

Contre cette tendance à travailler pour la vitrine, il pourrait y avoir beaucoup de noblesse, poursuit Thierry Oblet, à concevoir une police municipale qui ne serait pas seulement « de proximité » mais susceptible de collaborer avec la population pour la rendre à même d'assurer la sécurité ordinaire des lieux et des personnes. Ce qui reste à inventer, selon lui, c'est donc une police de proximité au service des habitants, capable de collaborer avec eux et de leur rendre des comptes ; une police qui les traite d'égal à égal, qui signale ce qu'elle peut faire, ce qu'elle ne peut pas faire, ce qui est de leur responsabilité, ce qui peut favoriser cette veille mutuelle où s'équilibrent entraide et sécurité. Et le sociologue enfonce le clou en remarquant que la question n'est pas simplement d'apprendre la loi aux jeunes et de leur en inculquer le respect, mais de réfléchir aux conditions dans lesquelles il serait possible d'établir une confiance horizontale mutuelle entre les individus¹⁴.

Cette analyse pose à nos yeux une question essentielle pour notre propos : **qu'est-ce qu'agir avec les gens ?**

C'est précisément la question transversale à toute la réflexion portée sur la sécurité dynamique, à condition que celle-ci ne soit pas teintée d'idéalisme, surtout dans le contexte carcéral qui catalyse grandement des tensions. En effet, sur cette question de l'idéalisme, nous rejoignons ici un autre observateur, Jacques Faget¹⁵. Ce dernier explique que si la sécurité des relations sociales passe bien par le partage d'un monde commun, par un ensemble de croyances et de comportements qui assurent un relatif bien-être collectif, il ajoute aussitôt que c'est dans le sens de quelque chose qui relève d'une réciprocité bien pragmatique des échanges sociaux, c'est-à-dire qui ne puise pas dans la seule générosité en tant que telle mais qui puise dans une sorte « d'égoïsme interactif » où chacun respecte les règles du jeu pour protéger les profits qu'il retire de la nature de ce jeu.

Pour le dire autrement, Jacques Faget préconise de moins miser sur le sens moral des individus que sur leur faculté de calculer l'intérêt ou le désavantage d'une « mauvaise action » rapportée à son coût.

C'est une manière de responsabiliser les individus dans la gestion de leurs propres risques sans chercher à faire porter l'effort sur les moyens d'obtenir une adhésion morale à des valeurs¹⁶.

Autre exemple, autre contexte. Pour bien comprendre ce que signifie agir avec les gens, nous proposons de prendre un contre-exemple en évoquant des pratiques qui se réclament de l'action avec les gens mais qui, en réalité, ne favorisent pas l'action

¹⁴ Oblet, T. (2008). *Ibid.*

¹⁵ Faget, J. (2009). *Sociologie de la délinquance et de la justice pénale*, Toulouse, Érès.

¹⁶ Oblet, T. (2008). Défendre la ville, *op.cit.*, 68-69. Par ailleurs, la psychologie sociale l'a montré depuis longtemps : pour agir sur ce que les gens pensent, mieux vaut d'abord agir sur ce qu'ils font pour modifier les représentations.

autonome des individus : c'est le cas du travail social, en France, avec son mythe de la réinsertion. Précisément, les actions qui se déploient dans ce champ-là – comme le renforcement des habiletés sociales chez les chômeurs via le développement de leur expression verbale et corporelle – ne signifient pas « agir avec les gens » au sens du concept anglo-saxon de *l'empowerment*¹⁷ : au contraire, l'attitude américaine correspond à un souci de développer les défenses propres de la « communauté » (ou des individus) tandis que l'attitude française vise à prévenir l'apparition de conduites déviantes. Ce sont deux actions diamétralement opposées. Dans le cas de la pratique américaine, nous sommes dans une démarche « immunitaire » – les gens réclament la citoyenneté avec le droit, par exemple, de participer à leur propre sécurité – et dans l'autre, c'est-à-dire avec la conception française du concept, nous sommes dans une démarche prophylactique – les gens sont réduits à leur situation psychologique et sociale pour y être jugés et évalués¹⁸.

Lorsque l'accompagnement social ne permet pas aux individus de reprendre leur destin en main ou de sortir de la dépendance des dispositifs, le social n'apparaît que pour faire beau dans le décor et fait partie du traitement des lieux dont parlait Thierry Oblet¹⁹.

En prison, le principe est identique. Toutes les actions plus ou moins intensives appliquées au justiciable pour travailler à sa réhabilitation sociale (et morale) élèvent rarement sa capacité d'action autonome. Dans certains cas, nous voyons même que cela s'abîme dans des pratiques qui finissent par devenir confuses dans la mesure où nous ne savons plus très bien si nous sommes dans du travail de réinsertion sociale ou dans de l'évaluation de la dangerosité. Et en définitive, que se passe-t-il ? Les registres se brouillent ; les usagers ne sont pas dupes, et tout le monde finit par agir en poursuivant d'autres intentions ; lesdits usagers adoptent des stratégies de présentation de soi et des discours pour obtenir des réductions ou des aménagements de peine pendant que les professionnels consacrent une énergie incommensurable à faire croire, autant qu'à se faire croire, qu'ils œuvrent bien à ce qu'ils sont officiellement chargés de faire : de l'insertion ou de la réinsertion tout en évaluant des risques. Bref, les contextes d'action sont difficiles et contradictoires. Or, l'enjeu stratégique pour que la sécurité dynamique produise des effets consiste à éviter la prégnance de ces logiques de rôles pour investir de nouveaux rapports sociaux.

► *Comment investir de nouveaux rapports sociaux dans le cadre carcéral ?*

Par la reconnaissance officielle des individus-usagers dans la coproduction de la sécurité

La force du collectif doit parvenir à fédérer un maximum d'acteurs autour de la notion de partage de l'espace public en s'inscrivant dans un mouvement global de dénonciation de toutes formes de violence pour mieux vivre ensemble (ou à tout le moins en sécurité). C'est l'objectif princeps à afficher.

¹⁷ L'empowerment, c'est rendre les gens capables de participer à la démocratie en s'efforçant de répondre à leurs questions et aux demandes d'égalité et de ce qu'ils nomment le « respect ».

¹⁸ Distinction opérée par Donzelot, J. Mével, C. Wyvekens, A. (2002). *Refaire la ville ou remettre les gens en mouvement ?*, Revue Esprit.

¹⁹ Oblet, T. (2008). *Défendre la ville*, op.cit.

Par la valorisation d'une vision nouvelle de la sécurité (portée par ceux-là même sur lesquels elle s'applique habituellement sous la forme statique et répressive)

Il est certain que l'expérience vécue de la prison par les détenus leur confère une capacité d'analyse particulière de l'environnement comme, par exemple, l'identification des points de cristallisation des tensions, des horaires des conflits ou des protagonistes impliqués, et que ces analyses peuvent apparaître plus affinées que celles des professionnels, en l'occurrence celles des surveillants qui ne peuvent pas tout connaître et savoir au sein des détentions.

Enfin par la reconnaissance des capacités de médiation entre pairs de collectifs issus des usagers

Nous pouvons imaginer des espaces de discussion (de conflictualisation) qui favorisent la médiation entre les individus concernés par les problèmes de violence²⁰. Ces temps de rencontre peuvent même se transformer en cellule de résolution de conflits voire de partage d'informations ; sans que nécessairement il y ait la présence excessive de professionnels désireux de reprendre leur place dans le soutien aux détenus, ce qui pourrait décourager les participants venus chercher aide et écoute auprès de leurs pairs, à l'image de ce qui a pu être observé dans des systèmes collaboratifs concernant la ville. Autrement dit, il y a un apprentissage de la « juste distance » à avoir pour que l'individu-condamné puisse devenir plus qu'un individu : un « sujet », défini par la nature des épreuves auxquelles il est confronté et qui lui permettent de se construire et de se percevoir comme l'auteur de sa vie, de ses choix, de ses émotions²¹.

Avant de conclure, nous souhaiterions faire deux observations en soutien à ces points-là :

- Il va de soi qu'aucune politique de prise en charge pénitentiaire (ou autres) ne peut prospérer si des violences systématiques frappent au quotidien les détenus et atteignent la tranquillité d'ensemble.
- La sécurité dynamique, considérée à son niveau le plus élevé, oblige à comprendre et accepter que céder le terrain du dialogue à la population pénale en matière de réflexion sur la sécurité est un risque à prendre. Mais que correctement encadrée – c'est-à-dire institutionnalisée par l'attribution de rôles –, cette posture contribue assurément à réunir des individus contraints de se parler, de se rencontrer et de se connaître.

Conclusion

Pour sortir des logiques de rupture qui marquent la vie carcérale, il faut placer le curseur au plus haut pour atteindre le niveau d'une véritable politique de sécurité dynamique. Autrement dit, c'est un défi. Celui de faire en sorte que les usagers n'apparaissent plus comme les objets du seul travail de la pénitentiaire, mais bien plus comme l'un de ses partenaires directs, pour que la sécurité dynamique ne reste pas à la surface des interactions qu'implique la vie en détention, ou bien qu'elle soit circonscrite à tel programme ou à tel outil dans une vision techniciste des prises en charge. Sinon, le

²⁰ Précisons qu'il est faux d'affirmer qu'il faut sortir des conflits, comme nous avons pu l'entendre dire parfois. Au contraire, le conflit est l'inverse de la violence. Il faut donc œuvrer à la mise en place d'espaces contrôlés dans lesquels ceux-ci peuvent s'exprimer. Nous revenons sur ce point-ci la fin du texte.

²¹ Dubet, F. Wulf, C. (2015). Je ne vois guère autre chose que la démocratie et les droits de l'homme pour dire ce qui est commun, *Le sujet dans la cité*, Paris, L'Harmattan, N°6 (2), 18-32.

résultat est inéluctable : la portée transformatrice de la sécurité dynamique est affaiblie ou réduite à son minimum, et les contradictions propres aux suivis et au contrôle des personnes placées sous main de justice sont reconduites.

Enfin, plusieurs travaux (notamment en sociologie et en science politique) montrent nettement que le conflit est à la source de l'intégration démocratique. Ce point est déterminant car il tient à distance des raccourcis qui affectent la sécurité dynamique. En effet, la création d'espaces de conflictualisation est essentielle pour répondre au défi que nous soulevons. Nous souscrivons ici pleinement à l'analyse de Michel Wieviorka²² qui voit dans la violence le contraire du conflit.

Que signifie l'auteur dans ses analyses ?

En substance, la chose suivante : qu'il faut rendre possible la relation conflictuelle entre partenaires et adversaires capables d'échanger des points de vue, sur un mode institutionnalisable, négociable, même si la tension peut exister, pour transformer la violence en conflit²³. Sinon, que se passe-t-il ? Ce qui s'observe régulièrement en détention : les personnels pénitentiaires n'ont pas le sentiment d'avoir affaire à des adversaires mais à des ennemis qu'il faut contrôler. Dans ces conditions, il n'y a pas de confiance envers les siens, et de la méfiance et de la paranoïa vis-à-vis des autres.

La sécurité dynamique constitue ainsi une véritable « politique de sécurité » prompt à ouvrir des pistes pour rendre les individus capables de participer à une vie plus démocratique en prison, c'est-à-dire à devenir davantage les acteurs des expériences qui s'imposent à eux, qu'ils soient personnels ou « usagers ». Autrement dit, la politique de sécurité dynamique tient la nécessité de prendre en compte les individus-sujets dans leur totalité avant d'inciter des changements quelconques, les prendre dans leurs conditions sociales et dans l'idée qu'ils ont d'eux-mêmes. Comme nous avons pu le voir tout au long de ce texte, elle oblige à fuir les polarisations et à développer une appréhension externe et interne de l'homme.

²² Wieviorka, M. (2020). *Pour une démocratie de combat*, Paris, Robert Laffont.

²³ *Ibid.*

PROPOS SUR LA NOTION DE « RÉGULATION DES CONFLITS »

Lucie Hernandez, docteure en psychologie, enseignante-chercheuse au Cirap

La prévention des violences en détention fait partie des priorités de l'administration pénitentiaire. Dans ce cadre, de nombreuses procédures s'organisent autour de la notion de « régulation des conflits », appréhendée comme un outil de prévention de ces violences. Ce texte propose ainsi de réfléchir à la question suivante : quelle(s) perspective(s) ouvre la régulation des conflits dans le cadre de la prévention des violences en détention ? Quels obstacles rencontre-t-elle dans le contexte carcéral actuel ?

Pour répondre à cette question, nous proposons une réflexion sur la notion de régulation des conflits dans l'objectif de dégager les principales lignes de force de la notion, ses enjeux dans le champ pénitentiaire et ses difficultés d'intégration dans le contexte français.

🕒 La régulation des conflits : définitions et enjeux

» *Les différentes lectures de la notion de conflit*

Classiquement, la notion de conflit désigne une situation relationnelle structurée autour d'un antagonisme. En effet, le terme de conflit évoque le combat, la lutte ; il suggère la rencontre d'éléments qui s'affrontent, de positions antinomiques ; il renvoie souvent à une relation de tension et/ou d'oppositions entre personnes ou entre groupes sociaux²⁴. Le conflit peut être « dû à la présence simultanée de forces opposées, à un désaccord (sur des valeurs, des opinions, des positions...), à une rivalité lorsque des acteurs sont en compétition pour atteindre le même but ou posséder le même objet (personne, bien, statut, territoire...) ou à une inimitié affective (animosité, hostilité, haine...) »²⁵.

Le conflit apparaît alors comme une donnée inévitable et inéluctable des relations humaines. Il peut toutefois être appréhendé à partir de grilles de lecture très contrastées : s'il représente pour certains une pathologie du lien social, il est pour d'autres un facteur de cohésion sociale ou encore de construction de soi.

En psychologie par exemple, Philippe Malrieu²⁶ offre une lecture psychosociale du conflit et de ses conséquences : le conflit est interne, propre à l'individu, dans son rapport à l'autre. En ce sens, les conflits peuvent participer à la construction et au développement de l'identité des individus. Malrieu, avec son approche de la « socialisation active et plurielle », part du principe que le sujet, inscrit dans une pluralité de milieux, de groupes d'appartenance et d'institutions, est confronté à des normes, modèles, idées et valeurs divers et souvent divergents. La pluralité de ces inscriptions entraîne généralement des tensions, des contradictions ou des conflits de socialisation. C'est

²⁴ Picard, D. et Marc, E. (2015). « Chapitre premier. La notion de conflit ». Dans : Dominique Picard éd., *Les conflits relationnels* (pp. 7-17). Paris : Presses Universitaires de France.

²⁵ *Op. Cit.* p.1

²⁶ Malrieu, P. et Malrieu, S. (1973). « La socialisation », dans H. Gratiot-Alphandéry et R. Zazzo (sous la direction de), *Traité de psychologie de l'enfant*, 5, Paris : Puf, 10-234.

alors l'objectivation de ces conflits, leur hiérarchisation, puis leur dépassement (par la création de nouvelles valeurs, de nouveaux buts et de nouvelles conduites) qui vont participer au processus de personnalisation de l'individu (se faire soi). « Se personnaliser » écrit Malrieu, « c'est définir et choisir entre les institutions celles qui permettent au sujet d'affirmer son identité, notamment dans des œuvres qui portent sa marque. C'est ensuite s'associer, dans les conflits qui opposent les groupes, à ceux qui sont susceptibles de reconnaître cette identité »²⁷. La socialisation plurielle introduit donc le sujet dans un processus d'interrogation sur le sens de ses conduites et dans un travail d'intersignification de ces mêmes conduites ; démarches qui sont la marque même de la personnalisation. Dit autrement, l'individu en se confrontant à une pluralité d'institutions, d'individus, de groupes sociaux laisse s'exprimer des conflits de socialisation, et c'est cette pluralisation de l'expérience et de ses cadres qui va participer au processus de construction de soi.

En sociologie, les approches et les lectures du conflit divergent, bien qu'elles ne soient pas nécessairement contradictoires. Dans ce cadre, le conflit est expliqué comme une réponse à des situations, des contextes, des événements qui le déterminent en dehors de lui-même. Pour Durkheim, le conflit est pathologique, ou dysfonctionnel, et source de désordre social. Il est l'expression d'un défaut d'intégration sociale pouvant être interprétée comme une situation d'anomie (absence ou déficience des normes sociales communément acceptées). Pour Marx (approche prolongée notamment par Touraine), le conflit est fonctionnel car au cœur des rapports de production et de la société capitaliste. Selon cette grille de lecture, le conflit représente un facteur de changement social. Par conséquent, le conflit est perçu d'une part comme inévitable puisqu'il est l'expression de contradictions insurmontables de la société, et d'autre part comme positif car il doit permettre l'émergence d'un nouvel ordre social. Simmel²⁸ (repris par la suite par Wieviorka) va également s'intéresser au conflit dans sa dimension positive. Cette approche repose sur une conception complexe, ni uniforme, ni linéaire, des relations sociales. Pour lui, le conflit est socialisation dans la mesure où il est une composante de toute relation sociale, un élément organisant la vie sociale et individuelle. Il affirme que l'unité ne se maintient pas dans la paix mais est, au contraire, composée d'une pluralité de sentiments dont l'hostilité à l'égard de l'autre fait intégralement partie. L'auteur entend alors démontrer que le conflit opère un mouvement de rapprochement entre les individus, un équilibre de la mise en tension.

► *Les enjeux des conflits et de leur expression*

Il nous semble intéressant de centrer nos propos autour de cette dernière approche du conflit qui invite à dépasser une grille de lecture fondée sur le caractère pathologique ou dysfonctionnel du conflit. Elle plaide pour un élargissement de notre regard sur les situations problématiques et invite à sortir d'une logique purement négative et/ou individuelle des événements à laquelle la sanction coercitive semble la première, voire l'unique réponse à apporter. Dans cette nouvelle « façon de voir les choses », elle remet également au centre l'importance des relations sociales -et de leur équilibre- dans la prévention de toutes formes de violences en prison.

Cette approche entend en effet démontrer que le conflit opère un mouvement de rapprochement entre les individus, par l'adhésion commune à un ensemble de normes et

²⁷ Malrieu, P. (sous la direction de) (1989). *Dynamiques sociales et changements personnels*, Paris : Éditions du CNRS.

²⁸ Simmel, G. (2003). *Le conflit*, Paris : éditions Circé. p.19

de règles partagées. Le conflit « est un mouvement de protection contre le dualisme qui sépare et une voie qui mènera à une sorte d'unité, quelle qu'elle soit »²⁹. En effet, le conflit crée une interaction entre les groupes ou les individus en conflit : d'une part, le fait qu'il y ait conflit signifie que ces derniers s'entendent sur la légitimité de l'enjeu, d'autre part, le conflit peut créer des rapports entre les personnes ou groupes concernés, qui peuvent de ce fait apprendre à mieux se connaître. En ce sens, et c'est ce sur quoi insiste Wieviorka, le conflit permet d'éviter la violence. Il permet de privilégier les négociations et les débats aux affrontements physiques entre des groupes aux intérêts antagoniques. Pour le sociologue, le conflit est ainsi fondamental car il permet de réinscrire le phénomène (de désaccord, de tension, d'opposition...) dans un fonctionnement démocratique. La démocratie doit le laisser se construire et s'exprimer les contestations ou les différends. Si tel n'est pas le cas, il est possible que les individus qui ne peuvent s'exprimer ressentent le besoin de passer à la violence. Autrement dit, le non traitement démocratique et non violent du conflit peut aboutir à des drames³⁰. Pour Chauvenet³¹, cela revient à mettre en place des lieux ou des instances de conflictualisation. Il s'agit alors de réguler les conflits par leur organisation : sont mises en place des normes et des procédures ayant pour fonction d'assurer l'expression de ces conflits dans un cadre clairement défini et délimité.

Rapportée au milieu carcéral, la notion de régulation des conflits, telle que définie par Chauvenet ou Wieviorka, s'inscrit selon une approche de la sécurité et de la justice différente de l'approche actuelle, principalement fondée sur une organisation et un pouvoir autoritaire et coercitif. De nombreuses recherches et expérimentations menées en France et à l'étranger attestent qu'une approche dite de sécurité « dynamique » est plus efficace pour prévenir et réguler les tensions et les griefs. Cette approche privilégie l'instauration d'espaces démocratiques de dialogue et de médiation (appelés « espaces de conflictualisation » par Chauvenet³²), tout en permettant de maintenir l'autorité de l'administration pénitentiaire. En privilégiant les notions de respect mutuel et de confiance, cette sécurité dynamique invite à penser les rapports sociaux autrement que par le simple rapport de force, de domination / soumission ou d'autorité verticale. Elle introduit une autre philosophie dans un contexte où tout est jugé, évalué et hiérarchisé. Cette approche passe alors par des pratiques de régulation des conflits mais également par leur institutionnalisation, c'est-à-dire leur inscription dans des formes pacifiques et cadrées d'interaction qui permettent d'éviter les actes de violence et de privilégier les négociations et le dialogue aux affrontements physiques entre des personnes ou des groupes aux intérêts divergents. En effet, comme Chauvenet le mentionne dans de nombreux travaux sur la violence en prison : « c'est justement parce que les détenus se voient refuser les moyens de se faire entendre pacifiquement qu'ils agissent par les moyens qui leur sont laissés, en retournant contre eux-mêmes, contre autrui ou contre l'organisation, les armes de cette dernière, la violence ou la peur, et créent des incidents ». Plus largement, rétablir le dialogue social en détention implique d'organiser des audiences régulières avec l'ensemble des personnes détenues, de fidéliser des personnels par bâtiment pour une meilleure connaissance des personnes, de systématiser le briefing entre personnels de chaque bâtiment, ou encore de former les personnes à la gestion des conflits.

²⁹ Simmel, G. *Op. Cit.* p.19.

³⁰ Wieviorka, M. (2018). *Face au mal ; le conflit sans la violence*. Textuel.

³¹ Chauvenet, A., Rostaing, C., Orlic, F. (2008). *La violence carcérale en question*. Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France.

³² Chauvenet, A. (2006). Privation de liberté et violence : le despotisme ordinaire en prison. *Déviance et Société*, 30, 373-388.

➤ Les pratiques de régulation des conflits dans le contexte carcéral

Les enjeux liés à la régulation des conflits dans le milieu carcéral sont clairs : limiter le recours à la violence, en restaurant le dialogue et le lien social, afin d'offrir un cadre de vie et de travail plus apaisé et sécurisé.

Face à la violence, la régulation des conflits permet ainsi d'offrir une réponse à la fois alternative aux procédures actuelles (isolement, discipline, transfert), mais également innovante en bousculant les logiques institutionnelles (logique verticale, recherche de la vérité, référence au droit, principe de rupture, Faget³³).

Afin d'illustrer ces pratiques, nous nous appuyons sur le dispositif « Modules de Respect », initié en Espagne depuis 2001, et développé en France depuis 2015.

➤ *L'exemple espagnol : les commissions de régulation des conflits et l'expression collective dans les modules de respect*

Le dispositif « Modules de respect », dont l'un des objectifs principaux consiste à prévenir la violence en détention, offre un cadre propice au type d'instance dont nous parle Chauvenet. Justement, dans les modules de respect espagnols, une des quatre « commissions » régulant la vie quotidienne des personnes détenues au sein du dispositif est la « commission de résolution des conflits », également appelée « commission de convivialité ».

D'après le « Manuel des modules de respect » (traduit en Français, à l'Énap³⁴), la première commission de convivialité a été créée à la demande d'un groupe de détenus qui avaient régulièrement servi de « médiateurs » dans les conflits du module en raison de leurs qualités. Ces dernières reposent notamment sur la reconnaissance du médiateur par tous les autres, une certaine maturité et une certaine expérience pénitentiaire. La création de la commission a permis de procéder à la formalisation et la systématisation de ces critères et de ces formes d'intervention. Cette commission est alors devenue un élément essentiel des modules de respect espagnols. Son rôle est de permettre une médiation pour toutes sortes de conflits survenant entre les personnes détenues cohabitant au sein du module. Le premier niveau de résolution de problèmes se trouve, pour chaque détenu, au sein de son groupe, avec ses pairs et avec le responsable de groupe. Lorsque le conflit n'est pas résolu à ce niveau, la commission de convivialité entre en jeu.

Cette commission est composée de trois ou quatre détenus généralement élus par les autres détenus. En effet, étant données les caractéristiques des fonctions du médiateur, il a été jugé préférable par l'institution que ces membres soient choisis par les détenus eux-mêmes. La commission de convivialité intervient ainsi chaque fois qu'elle détecte un conflit entre résidents. Elle peut intervenir de sa propre initiative, à la demande des intéressés, des responsables du groupe ou d'autres détenus. Il peut également arriver qu'un professionnel fasse appel à la commission pour qu'elle intervienne dans certaines affaires.

³³ Faget, J. (2004). Médiation et violences conjugales, *Champ pénal/ Penal field* [En ligne], Vol. 1 | 2004, mis en ligne le 15 juillet 2004, consulté le 09 novembre 2021.

³⁴ Nous reprenons les éléments traduits dans le manuel pour rédiger cette partie sur les modules de respect espagnols.

L'objectif de la commission « n'est pas de prononcer des peines ni de faire justice, mais de résoudre les conflits en essayant de faire en sorte que les parties parviennent à un accord permettant une cohabitation standardisée ». L'intérêt est donc de favoriser les échanges en laissant les personnes impliquées s'exprimer dans un cadre défini, afin de rétablir l'harmonie et ainsi, de favoriser le « vivre ensemble ». Lorsque la commission de convivialité ne parvient pas à atteindre son objectif (résoudre le conflit), elle doit recourir à la médiation de l'éducateur ou d'un professionnel responsable pour prendre le relais.

L'expression collective des personnes détenues est un autre axe fondamental des modules de respect espagnols. Cette expression collective s'exprime au travers des nombreuses réunions de groupes qui ponctuent les semaines en détention. Ainsi par exemple, une « assemblée générale » de l'ensemble des détenus du module (environ 80 personnes) a lieu tous les lundis matin en présence d'un personnel. Au cours de cette réunion, sont abordés les problèmes et dysfonctionnements relatifs à la vie en communauté et à la vie quotidienne en détention. Le personnel présent répond aux détenus ou prend des notes afin de faire remonter les revendications et les difficultés soulevées.

► *La régulation des conflits en France : un rendez-vous manqué*

Les modules de respect espagnols ayant inspiré les expériences françaises, nous nous intéressons dans un premier temps à l'appropriation de cette commission « régulation des conflits » par les établissements français. En nous basant sur la recherche menée sur quatre établissements ayant mis en place le dispositif depuis au moins un an³⁵, nous constatons que seulement deux établissements proposent cette commission (dans les textes de présentation du module). Cette dernière semble toutefois sous-exploitée. Pour l'un de ces deux établissements, les personnes interrogées (personnels de surveillance et personnes détenues) nous expliquent ne pas avoir connaissance de cette commission. Pour l'autre établissement, le recours aux détenus référents de cette commission est quasiment inexistant. Ces derniers sont par ailleurs choisis par le personnel pour « leurs compétences sociales et relationnelles » mais ne sont donc pas formés à cette pratique. Également, l'enquête menée à l'Énap par Yvan Steinke-vich révèle que sur 18 établissements ayant mis en place les modules de respect en France, seulement 50% proposent une commission « régulation des conflits ». Ainsi, si cette commission occupe une place centrale dans le dispositif espagnol, elle reste principalement sous-exploitée et marginale en France.

En dehors des modules de respect, d'autres formes de régulation des conflits ont été proposées et expérimentées dans les prisons françaises, notamment à travers la médiation. La notion de « médiation » caractérise, depuis plus de trente ans, un mode alternatif de régulation des conflits, basé sur un processus « horizontal » – en opposition à la verticalité du jugement ou de l'arbitrage – impliquant le recours à un tiers neutre et sans pouvoir décisionnel. Bonafé-Schmitt (1992)³⁶ définit plus précisément la médiation comme « un processus le plus souvent formel par lequel un tiers neutre tente à travers l'organisation d'échanges entre les parties de permettre à celles-ci de confronter leurs points de vue et de rechercher avec son aide une solution au conflit

³⁵ Hernandez, L. et Mbanzoulou, P. (2020). « Les modules de respect : une métamorphose de la détention ? », *Rapport de recherche*, Agen : Presse de l'Énap.

³⁶ Bonafé-Schmitt, J.-P. (1992). *La Médiation, une justice douce*. Paris : Syros-Alternatives sociales. p.17.

qui les oppose ». Pour Six (1990)³⁷, la « résolution du conflit » ne doit pas être l'objectif ultime de la médiation. Il ne la définit ni comme une négociation, ni comme la résolution de conflits mais comme une : « action accomplie par un tiers entre des personnes ou des groupes qui y consentent librement, y participent et auxquels appartiendra la décision finale ; et destinée soit à faire naître ou renaître entre eux des relations nouvelles, soit à prévenir ou guérir entre eux des relations perturbées ». Les principales formes de médiation proposées dans les établissements français sont la médiation animale (notamment expérimentée au sein de la DI de Rennes et de Lille) et la médiation relationnelle, dont la médiation restaurative (DI de Bordeaux) et la médiation par les détenus facilitateurs (MC d'Arles, CP du Port). Ces expériences, malgré leur caractère innovant et leurs résultats encourageants, sont également restées des initiatives rares et isolées.

➤ Les difficultés d'intégration en France

Si le travail de recherche mené sur les quatre établissements en modules de respect ne nous permet pas d'expliquer de manière empirique les raisons de la sous-utilisation de cette démarche malgré les recherches préconisant ce type d'approche, nous proposons dans cette dernière partie une réflexion théorique sur les difficultés et les résistances liées à l'intégration de ces modes de régulation des conflits au sein de l'institution pénitentiaire.

➤ *Une régulation autoritaire de la violence et des conflits*

Nous analysons dans un premier temps les difficultés d'implantation de ces pratiques de régulation des conflits au travers de la philosophie et des logiques actuelles qui structurent la prison et son fonctionnement : une logique plus répressive que fondée sur les principes d'une « sécurité dynamique ». Les représentations de la prison, et plus spécifiquement de la sécurité et de la justice, sont toujours majoritairement construites autour de la punition et de la coercition. De cette conception découle une organisation verticale et un pouvoir autoritaire se manifestant autant dans la gestion des violences en détention, que dans le rapport aux personnes détenues.

Ainsi, par exemple, lorsqu'émerge un conflit ou un différend, ce dernier va éventuellement être traité par les seules instances autorisées (les responsables, les décideurs) mais cette situation ne débouchera pas sur un espace de communication où les parties pourraient traiter « civilement » de ce qui les oppose. Dans ce contexte, soit le chef validera la version des faits rapportée par le surveillant et consignée sur l'ordinateur. Il rédigera un rapport qui entraînera un passage du détenu en commission de discipline. La commission tranchera en fonction de la gravité des faits reprochés au détenu, en fonction de la loi et du règlement intérieur. Dans ce cas, la décision prise ne bénéficie presque jamais au détenu. Soit le surveillant chef choisira, au regard des circonstances et pour conserver la maîtrise et le calme de son bâtiment, de classer la note du surveillant « sans suite », ce qui sera vécu par ce dernier comme un déni de ce qu'il a ressenti. La violence entre les murs est donc essentiellement gérée par des réponses disciplinaires et judiciaires, qui ne font pas sens pour les individus et qui sont elles-mêmes génératrices de tensions et de violences. Pour résumer, selon Faget, cette logique coercitive est alors orientée vers la production de vérités judiciaires (plutôt que de restaurer un lien social et un équilibre perdu), défend une conception collec-

³⁷ Six, J.-F. (1990). *Le temps des médiateurs*. Paris : Le Seuil. p.165.

tive de l'ordre public (plutôt que de se centrer sur les besoins des personnes), et fait référence à une norme transcendantale (qui relève directement de lois générales) pour trancher le conflit (plutôt que de proposer aux personnes elles-mêmes de produire des normes subjectives qui ont du sens pour elles)³⁸.

Dans ce contexte institutionnel, on voit que les marges de manœuvre laissées aux détenus sont quasiment inexistantes, ces derniers étant rarement invités à participer au fonctionnement de la prison ou aux décisions concernant leur détention. Si ces expériences de démocratisation tentent d'exister depuis que les règles pénitentiaires européennes les encouragent, elles demeurent souvent plus symboliques que réelles, sans véritablement donner de pouvoir décisionnel aux personnes détenues³⁹. En effet, comme le souligne Chauvenet et ses collaborateurs, les « mouvements collectifs, la syndicalisation, la manifestation, les lieux de débats où pourraient s'exprimer désaccords, conflits et oppositions, c'est-à-dire les moyens habituels de conflictualisation sont interdits et passibles de sanction »⁴⁰. Il semble ainsi exister une véritable crainte de l'institution française à autoriser quelques marges de manœuvre à la population pénale : peur (ou fantasme) de donner le pouvoir et de renforcer les rapports de force. Or, plusieurs pays, dont le Canada ou l'Espagne, ont mis en place des espaces de parole, des dispositifs de représentation et même de décisions, avec toutes les limites et les ambiguïtés que cela suppose⁴¹. Ce qui amène ces auteurs à conclure que la conflictualisation (et donc plus largement les instances de régulation des conflits) est impossible dans le contexte actuel, compte tenu de la nature du rapport politique au détenu. Les détenus ne sont pas avec l'institution dans un rapport d'égalité, mais d'autorité. Pour que les choses évoluent et que ces espaces de régulation des conflits s'implantent et se développent sans résistance, une réflexion sur la nature du rapport politique au détenu est donc fondamentale. Plus largement, les logiques répressives associées à la prison et à la population pénale doivent évoluer vers la philosophie et les principes d'une sécurité dynamique.

► Une explication monocausale de la violence et du conflit

Pour développer cette dernière partie, nous partons d'un constat de Sébastien Pesce rédigé dans son texte sur « la violence en institution »⁴² : « Moins que la construction des espaces de conflictualisation eux-mêmes, ce qui est généralement difficile pour les équipes, c'est d'accepter une lecture de la situation comme complexe, là où l'explication monocausale de l'événement est souvent un réflexe très ancré ».

Depuis quelques années, pour prévenir la violence et résoudre les différentes formes de conflit, se met en effet en place de nouvelles formes de prise en charge s'appuyant sur des techniques d'éducation des délinquants. L'objectif est de les rendre responsables en les amenant à travailler sur leurs « mauvais » comportements et façons de penser. Dans ce cadre, de nombreux programmes de « gestion de la colère », de « développement des habiletés sociales », de « gestion des émotions » voient le jour

³⁸ Faget, J. (2004). *Op. Cit.*

³⁹ 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.

⁴⁰ Chauvenet, A., Rostaing, C., Orlic, F. (2008). *La violence carcérale en question*. Paris : Presses Universitaires de France.

⁴¹ Chauvenet et al. (2008) *Op. Cit.*

⁴² Pesce, S. (2015). « *La violence en institution* », comme effet de sens en contexte... vers une responsabilité assumée du sujet collectif (introduction). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

en détention. Sur cette base, le point que nous souhaitons développer ici est que l'explication monocausale de la violence comme découlant directement et uniquement de la personne et de ces caractéristiques individuelles est trop étroite. Cette analyse contribue à nourrir les visions simplificatrices / essentialistes, et ainsi les représentations évoquées plus haut. La complexité des conflits, de la violence et de leur prévention ou de leur régulation, ne peut être comprise uniquement par des dimensions propres à l'individu et à son comportement. Il est important de prendre en considération le sujet dans sa subjectivité (c'est-à-dire de tenir compte de ce qui fait sens pour lui), de tenir compte de l'Autre (les dynamiques relationnelles avec les autres détenus et le personnel) et de l'environnement dans lequel l'individu évolue. Cette approche encourage davantage une réflexion autonome (non imposée) sur le problème, pour le comprendre et le dépasser, et invite également à avoir une réflexion globale sur l'institution et la politique de gestion.

Pour faire un parallèle avec un tout autre contexte, mais qui mobilise selon nous des processus analogues, nous pouvons faire référence à l'ouvrage que Debarbieux dirige sur « l'impasse de la punition à l'école »⁴³. Il s'interroge sur le rôle de la punition : est-elle efficace pour régler les questions de la violence et du climat scolaire ? Les auteurs, après avoir fait le constat similaire que l'approche répressive, loin d'améliorer la situation, aggrave les problèmes, proposent des pistes de réflexion pour prévenir la violence et réguler les conflits. Chacun met l'accent sur la nécessité de la dimension systémique de toute démarche de prévention. En ce sens, il est inutile de développer certaines compétences des élèves, si les conditions de vie à l'école et la manière dont les élèves s'estiment traités sont défavorables. Pour Debarbieux, les outils et les actions ne sont que des gadgets s'ils ne sont pas reliés à un ensemble.

Cet exemple, ainsi que ceux évoqués par Chauvenet dans son ouvrage sur la violence en prison (p. 282 : « La Pâquerette de Genève » ou l'expérience de B. Cornier aux USA) montrent que la prévention des violences par la régulation des conflits, doit passer davantage par un travail sur la structure et l'organisation de l'institution que par les caractéristiques individuelles des personnes détenues.

En d'autres termes, et pour reprendre de nouveau les propos de Sébastien Pesce, « si un certain niveau du traitement prend en compte la violence objective, la violence la plus visible, et y répond en adoptant le point de vue indispensable d'une interprétation objectivante de la situation, reconnaissant l'existence d'une responsabilité individuelle, un autre niveau de traitement permettra d'assumer la responsabilité collective des acteurs de l'institution, responsabilité dans la prise en charge réflexive de l'institution et dans la transformation de ses structures ».

Dans cette troisième et dernière partie, nous avons essayé de répondre à la question suivante : pourquoi les instances de régulation des conflits ont des difficultés à s'implanter et à se développer en France ?

Les deux parties développées ci-dessus amènent des éléments de réponse. La philosophie pénitentiaire actuelle et les pratiques qui en découlent sont trop centrées autour de la répression et des caractéristiques individuelles des détenus. La violence en prison est un phénomène multifactoriel qui requiert une réflexion de fond sur les

⁴³ Debarbieux, É. (2018). *L'impasse de la punition à l'école : Des solutions alternatives en classe*. Paris : Armand Colin.

conditions structurelles d'exécution de la peine de prison⁴⁴ et une réponse systémique au phénomène. Il semble ainsi primordial de travailler sur le cadre carcéral et non seulement sur l'individu ; de favoriser des espaces permettant l'expression du conflit plutôt que sa neutralisation ; et de développer les principes d'une « sécurité dynamique » notamment par la formation initiale et continue de l'ensemble des personnels.

⁴⁴ Voir à ce sujet les travaux de Daccache, M. Sanchez, J-L. Touraut C. Lancelevee, C. (2018). Les violences carcérales : pour une approche systémique. Synthèse des recherches récentes en sciences humaines et sociales, *Cahiers d'études pénitentiaires et criminologiques*, Ministère de la Justice, Direction de l'Administration Pénitentiaire, n° 44.

LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DÉPLOYÉES SUR LES TERRAINS POUR RÉGULER LES CONFLITS ET PRÉVENIR LES VIOLENCES

La médiation en contexte professionnel (gestion de la crise relationnelle) : exemples de la maison centrale d'Arles et du centre pénitentiaire de Remire-Montjoly.

Charles Balhouane, psychologue (MC-Arles)
Jean-Philippe Mayol, directeur-adjoint de l'Énap.

➤ Introduction

La notion de relation positive entre les usagers et les agents pénitentiaires est radicale car elle balise l'efficacité des modalités de prise en charge en lien avec la prévention des violences. Dans un contexte d'évolutions législatives, comme la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 puis celle du 15 août 2014 relative à l'individualisation des peines et au renforcement de l'efficacité des sanctions pénales dite « Loi Taubira », se prépare la réouverture de la maison centrale d'Arles. L'expérience de cette réouverture va servir de point d'ancrage au développement du propos. Monsieur le Préfet Claude d'Harcourt, alors Directeur de l'administration pénitentiaire, fixe l'objectif à l'ensemble du personnel de la maison centrale d'Arles d'appliquer la circulaire de sécurité de 2003 relative à la fermeture des portes de cellules dans les maisons centrales. En contrepartie, il concède une liberté d'actions à la condition d'écrire les procédures de fonctionnement. En conséquence, une équipe pluridisciplinaire s'organise autour d'un projet d'établissement proposant des procédures professionnelles⁴⁵ relevant de la sécurité dynamique.

- Les dispositifs mis en œuvre tels que l'expression collective, les formations partagées, les médiations animales et relationnelles et d'autres, basés sur la relation positive, insèrent dans la réalité sociale carcérale des personnes détenues qualifiées de « facilitateurs » notamment formées aux pratiques de médiation.
- Les procédures accompagnent les personnes détenues et leur permettent d'assumer de manière autonome des responsabilités. Les pratiques professionnelles innovantes pour une prise en charge spécifique de personnes condamnées à de longues peines sont validées par Monsieur Claude d'Harcourt. Au cours d'un séminaire en décembre 2011 animé par Stéphane Scotto, alors sous-directeur de l'état-major de sécurité à la DAP, ces pratiques sont présentées aux directions des maisons centrales.
- La médiation en contexte professionnel, qui trouve son origine dans la procédure de médiation relationnelle, est proposée aussi bien aux usagers qu'aux personnels. Cette procédure ne peut cependant se départir pleinement des autres dispositifs qui constituent un maillage nécessaire et protecteur. La pratique de la MCP est élaborée à la suite de l'observation du fait que les condamnés à de longues peines s'enferment souvent dans des schémas de pensée et de

⁴⁵ Le concept de sécurité dynamique est défini par Guillaume Brie, enseignant chercheur à l'Énap, sociologue et chef du Centre Interdisciplinaire de Recherche Appliquée au Champ Pénitentiaire : CIRAP.

comportement occasionnant de la souffrance et abîmant les relations sociales. En effet, ces personnes détenues n'envisagent une communication que basée sur la confrontation et la défiance. D'autre part, elles effacent de leur champ relationnel les personnels de surveillance et parfois les conseillers d'insertion et de probation, sur des sujets pourtant essentiels au regard de l'exécution de leur peine et ne les sollicitent que pour des considérations utilitaires.

- La MCP permet aux personnes détenues et aux personnels partageant un différend, d'assumer leurs responsabilités dans un conflit grave ou après un passage à l'acte constituant une situation de crise. Par la proposition d'un cadre sécurisé dont ils sont garants, les co-animateurs de médiations, qu'ils soient personnels et/ou usager facilitateur, participent activement au dépassement de crises relationnelles et conduisent les médiés à renouer le dialogue et à se maintenir dans un parcours d'exécution des peines ou bien, si une des parties est un personnel, à reprendre ou poursuivre sereinement leur activité professionnelle.
- Des préoccupations comme celles du maintien de la qualité des relations sociales et de la préservation du « bien vivre ensemble » sont introduites, tout en prenant en considération les particularités des histoires individuelles des personnes détenues et les besoins de sécurité des personnels. L'implantation de cette démarche au Centre de détention du Port à la Réunion et au Centre pénitentiaire de Remire-Montjoly en Guyane, enrichie par les différences culturelles et linguistiques en a prouvé l'efficacité.

La philosophie de la médiation appliquée au champ pénitentiaire favorise pour les médiés une réflexion autonome et la recherche d'une issue positive à la crise relationnelle, au regard des enjeux de la situation. Le cadre contraignant de la procédure pour les médiés et médiateurs facilite une mise à distance de la violence sous toutes ses formes. Les stratégies de résistance dans un contexte carcéral aussi délétère s'atténuent et les comportements apaisés manifestent d'un changement de points de vue. Si la MCP propose de lever la méfiance réciproque qui hypothèque les relations sociales, notamment entre les usagers et les professionnels, les deux médiations contribuent à l'acceptation de l'autre avec qui existe le différend. Enfin, si les actions de justice restaurative apaisent les victimes et responsabilisent des auteurs, le dispositif de MCP participe quant à elle à la prévention des violences en détention par un travail sur le comportement et valorise les missions des personnels pénitentiaires en les revitalisant.

Lors de la réouverture de la maison centrale d'Arles en 2009, l'équipe pluridisciplinaire observe comme cause et conséquence de ces violences l'absence de confiance entre les usagers et les personnels, parfois entre usagers et même entre les personnels. Cette méfiance aisément repérable, clivante et parfois revendiquée repose sur l'absence de dialogue authentique entre ces différentes catégories formant malgré tout une communauté de personnes destinées à vivre ensemble.

- Pour illustrer cette thématique et l'importance de la restauration de la confiance mutuelle, voire de la confiance en soi, reprenons un extrait du discours adressé aux élèves de l'Enap, le 18 septembre 2020 par Madame Isabelle Gorce, procureure générale près de la cour d'Appel de Bordeaux, anciennement Directrice de l'administration pénitentiaire :

« En médiation on parle de point de bascule lorsque les personnes en conflits retrouvent le chemin du dialogue. Ce point de bascule est souvent qualifié de

magique par les médiateurs qui tout en le favorisant sont toujours surpris et émus d'y assister, car malgré toute la technicité du processus de médiation, il ne va jamais de soi. Je crois que s'agissant de votre travail, il y a quelque chose d'un peu identique qui est recherché, ce moment intensément humain et magique où un individu retrouve le chemin de la confiance qui lui permettra de se reconstruire. »

🕒 La médiation en contexte professionnel un processus proactif

La MCP quant à elle ne confère aucun statut à priori aux parties. Il n'y a ni victime ni coupable. La condition d'accompagnement est que les deux parties partagent encore un différend qui invalide leur relation et leur communication, d'autant qu'elles sont destinées à se revoir, se côtoyer ou travailler ensemble.

La MCP est un processus formel relevant de la proactivité. Cette procédure à la fois post incident et préventive, est mise en place par des co-animateurs formés et impartiaux qui proposent des entretiens individuels préparatoires avant d'organiser une mise en présence et un échange entre les médiés. La préparation permet aux intervenants de mieux connaître les personnes partageant un conflit grave ou une situation de crise, leur histoire personnelle, leur personnalité et de mieux appréhender le contexte du différend. Ce processus amène les médiés à exposer la situation qui les oppose telle qu'ils l'ont vécue, de manière subjective, mais aussi à écouter celle de l'autre et d'exprimer ses ressentis en écoutant ceux de l'autre de manière inconditionnelle et sans appliquer un réflexe correcteur. L'objectif n'est pas de confronter mais de partager leurs analyses. Avec l'aide du médiateur, les médiés peuvent comprendre les origines et les conséquences de cette situation et imaginer un éventuel dépassement de la crise.

L'observation et l'analyse de la médiation font le constat soit :

- d'un statu quo sur la situation de crise,
- d'un désaccord persistant mais relevant de postures et de comportements adaptés,
- d'un changement et d'un apaisement des tensions relationnelles grâce à l'émergence d'une solution concertée entre les médiés.

La MCP échappe aux méthodes de règlement des conflits échafaudés en systèmes disciplinaires et/ou judiciaires destinés à asseoir l'autorité des agents.

La MCP laisse une place à des acteurs, certes traditionnels, mais investis d'un rôle

nouveau⁴⁶ celui de co-animateur de médiations tels que le personnel de surveillance, l'officier, le conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation, mais aussi toute personne disposée à suivre une formation comme l'usager de l'administration pénitentiaire qu'est la personne détenue.

La fonction de co-animateur de médiations ou de médiateur, assumée selon des règles formalistes et déontologiques, permet à l'agent qui l'habite de ne pas brouiller les fonctions qu'il occupe habituellement ou celles des autres catégories d'acteurs du champ pénitentiaire.

➤ Du pouvoir de punir au vouloir comprendre et faire confiance

La MCP propose aux parties de comprendre les origines d'un conflit grave ou d'une situation de crise qui précède ou conduit à un passage à l'acte dans un objectif de dépassement.

La MCP passe donc du « pouvoir de punir » au « vouloir comprendre » pour restaurer le lien social et « faire confiance ». Prenons l'exemple du personnel de surveillance affecté à la détention. Le former à la médiation, le spécialiser dans ce mode de règlement des conflits démontrent aux bénéficiaires que l'administration est capable de dépasser le clivage victime-coupable pour des actes altérant gravement les liens sociaux. Le personnel, animateur d'une procédure de médiation, facilite la reprise d'un dialogue entre deux parties pouvant être considérées « a priori comme irréconciliables ». La procédure contribue à l'émergence de la compréhension de l'origine d'un conflit puis facilite son traitement voire son dépassement. La médiation en contexte professionnel répond à un besoin : celui de la quête d'une vérité, tout autant pour l'une et l'autre partie. Elle métamorphose les parties, ainsi que le médiateur.

Comme la médiation installe un cadre facilitant le dialogue, elle favorise le changement de trajectoire pour les personnes détenues. Elle fait évoluer les fonctions de certaines catégories professionnelles, et donne un sens fort à la mission de réinsertion des acteurs de l'institution, en premier lieu celle du personnel de surveillance. L'intérêt de la MCP pour chaque acteur de la communauté carcérale est de s'adapter aux autres et d'aboutir à un projet commun : celui de la sûreté générale, une résultante de l'acceptation du bien vivre ensemble.

⁴⁶ La notion de rôle constitue ici un point particulièrement important dans la mesure où c'est elle qui permet de créer et de définir le cadre organisationnel favorisant le déploiement de la MCP dans une conception professionnelle des métiers. Toutefois, il n'est pas inintéressant de réfléchir à l'usage des termes. Par exemple, l'emploi du mot « rôle » aura tendance à renvoyer l'acteur à une action qui mobilise pour l'essentiel l'image théâtrale : celui-ci joue un rôle – ou seulement un rôle. Or, il est vrai aussi que la philosophie générale de la sécurité dynamique telle que nous tentons de l'impulser dans ce dossier insiste sur la dimension relationnelle et sociale des échanges (et donc, pas uniquement sur les rôles sociaux). Cette remarque sur la sémantique est importante. Le sociologue bordelais François Dubet fait remarquer qu'aujourd'hui, dans nos sociétés contemporaines, nous ne pouvons plus appréhender l'action des individus seulement en termes de rôles ou de normes. La distance réflexive des individus au système les contraint à construire une identité qui ne leur est plus assignée. Et le sociologue explique cela principalement par le déclin des instances collectives. Ce qui oblige à accepter que dans ces conditions, il y a toujours une dissolution possible des liens sociaux. Autrement dit, la légitimité d'une relation, d'une autorité, etc. n'est jamais acquise. Elle est toujours à construire, car instable et mouvante, « élastique » même. Ce qui épuise souvent les individus contraints d'agir dans les institutions pour rendre acceptable et légitime leur autorité. Dans l'éducation nationale, nous savons bien que les enseignants ne sont plus les bénéficiaires de l'autorité que l'institution elle-même exerçait sur la société, explique Dubet. Le modèle s'est effondré et implique de définir une « professionnalité enseignante » désormais très éloignée de la seule « vocation ». Le parallèle avec le « surveillant acteur », toute proportion gardée, est intéressant à faire ici dans la perspective d'asseoir autrement la conception professionnelle du métier.

La MCP permet, avec les médiés, de poser la question des causes de la situation de crise. Les médiés partagent en toute confidentialité, ensemble et avec le ou les animateurs, leurs analyses sur les conséquences induites par la rupture relationnelle ou le passage à l'acte.

De manière générale, cette procédure relève en quelque sorte de la criminologie (elle convoque le droit, la sociologie et la psychologie notamment) et permet de comprendre les causes de la rupture communicationnelle ainsi que celles du passage à l'acte. De plus, elle adapte les moyens à mettre en œuvre pour faciliter la prévention des violences.

➤ Les médiations : débats et effets

Les pratiques de médiation suscitent des débats car elles interrogent le sens même de la peine, la place de la victime, celle de l'infacteur, des groupes sociaux et plus largement du système judiciaire et pénitentiaire.

La réussite de la MCP tient aux relations qui se nouent entre les médiés et à la participation de membres de la communauté pénitentiaire. Si cette MCP se rattache aux objectifs et pratiques professionnelles de la sécurité dynamique et à certaines valeurs partagées par les professionnels, l'absence de reconnaissance comme « bonne pratique » la confronte à des résistances. Par exemple, certains principes de la MCP apparaissent parfois pour certains acteurs pénitentiaires comme inappropriés. En effet, l'usage de la force ou le transfert de personnes détenues à l'origine d'un conflit leur semblent plus efficaces ou bien ces principes les laissent indifférents en raison de la valorisation des métiers liés à la sécurité active (ERIS-ELI)⁴⁷.

La MCP n'est pas exempte de critiques reflétant des courants de pensées parfois paradoxaux. Il suffit de citer ceux pour lesquels la médiation est déjà largement utilisée par les agents pour désamorcer des situations de manière informelle, ou alors ceux qui pensent la médiation comme un moyen d'affaiblissement de l'autorité des surveillants⁴⁸ quand celle-ci se substitue à l'action disciplinaire. Peuvent encore être cités les courants de pensée pour lesquels le travail des surveillants se concentre sur l'observation et la transmission d'informations, et non sur le dialogue qui les fragiliserait voire les rendrait vulnérables au contact des personnes détenues.

Certains professionnels considèrent le développement de relations positives avec les personnes détenues comme un brouillage de l'autorité symbolique des agents, voire de la puissance disciplinaire ou de la sécurité générale. Pour d'autres, le manque de ressources humaines hypothèque toute crédibilité attribuée à des pratiques chronophages car reposant sur un accompagnement trop personnalisé des médiés.

L'institution questionnée sur sa capacité à susciter des formes de régulation de crises innovantes

Pour répondre à ces critiques, il convient de préciser que la MCP n'est pas conçue comme une alternative à une procédure disciplinaire ou à une enquête préalable administrative ou pénale. Il s'agit d'une pratique qui contribue à la sûreté pénitentiaire en restaurant des liens sociaux gravement endommagés. L'animation des MCP, menée par des médiateurs formés et contrôlés par des superviseurs de la médiation, ne peut

⁴⁷ Équipe Régionale d'Intervention et de Sécurité. Équipe Locale d'Intervention.

⁴⁸ 41 000 agents pénitentiaires dont près de 30 000 personnels de surveillance et 5600 personnels des SPIR.

que renforcer l'autorité des agents tel que ceux-ci en ont souvent témoigné. Toutefois, cette MCP n'est pas neutre car elle se nourrit d'autres méthodes de travail.

La MCP permet aux acteurs d'agir dans un processus de justice réelle au plus près des objectifs des personnes impliquées. En effet, les médiés subissent moins l'influence et les actions des autres dans leur cheminement de pensée et la gestion de leurs émotions. Ainsi, ils appréhendent mieux les origines d'une situation ou d'un passage à l'acte. Les réflexions des médiés, adossées à une écoute mutuelle, recentrent leur attention sur eux-mêmes et sur la situation qui les lie. Par leurs applications, ces médiations permettent à chacun de renforcer ou d'acquérir des habiletés relationnelles nouvelles⁴⁹.

Ainsi, la MCP peut aboutir à un changement de point de vue sur le mode de la co-analyse et de la co-construction d'une issue à la situation critique.

Si la médiation mobilise du temps dédié à la préparation des rencontres, à leur conduite et à l'analyse des effets immédiats, les conséquences positives et les bénéfiques, tant pour les médiés que pour l'institution, peuvent être de quatre sortes :

- L'apaisement de la situation
- La prévention des violences
- L'enclenchement d'un processus de résilience
- Le désistement criminel

🌀 Une responsabilité reconnue pour (re)construire la relation

L'engagement dans la démarche débute par la reconnaissance de chacun de ses propres responsabilités au regard d'une situation conflictuelle grave ou d'un fait relevant du code pénal. Cette reconnaissance est accompagnée par le médiateur qui propose, par son écoute active, une analyse discursive aux médiés. Ainsi, ces derniers, investis dans la compréhension de leurs propres discours, références et arguments, peuvent mieux comprendre les situations ayant servi d'écrin à leurs actes. Chemin faisant les médiés intègrent et mettent en œuvre des processus de réparation symbolique et/ou matérielle. Par ailleurs, le médié peut se rendre compte de ce que son engagement produit au sein de la collectivité, et, dans cette perspective, nous pouvons même penser que la MCP participe à la capacité qu'ont les individus de se produire eux-mêmes en tant que sujets porteurs d'une action sociale, collectivement utile et partageable.

Autrement dit, si la MCP ne recherche pas prioritairement un accord coûte que coûte entre les médiés, elle vise cependant à créer les conditions d'appropriation d'un accord en construction pour produire un apaisement des relations.

L'originalité de la MCP, par rapport à d'autres formes alternatives de résolution des conflits, réside en la participation de membres du personnel et d'usagers formés à la médiation qui renforcent et restaurent le lien social au sein du triptyque auteur-victime-communauté.

⁴⁹ Cependant attention à la tendance parfois lourde à concevoir le justiciable comme seulement un individu normaliser en le dotant d'éléments supposés répondre à des « besoins » imaginés à sa place. Les discours qui accompagnent ces approches nient souvent le sujet dans son autonomie et restent aveugles à l'historicité et aux relations sociales dans lesquelles il s'inscrit. Dit autrement, ces approches renvoient l'individu à une sorte d'introspection détachée de toute relation sociale l'empêchant ainsi de se saisir lui-même comme individu singulier et acteur social.

La présence d'usagers comme médiateurs formés à la médiation en contexte professionnel illustre l'alliance de travail entre les personnels pénitentiaires et les usagers sur le registre de la confiance.

Le conflit traité par la MCP permet de ne pas concevoir les médiés comme des ennemis mais comme des adversaires avec lesquels il est possible d'entrer en relation, de partager les points de vue et d'accepter de vivre ensemble et de comprendre en quoi peut consister le bien commun dans une prison⁵⁰.

➤ Une efficacité et des résultats discutés : une évaluation nécessaire

L'évaluation de la procédure de MCP est une nécessité afin de respecter la transparence de son application et de ses résultats. Ce sujet est abordé dans des instances paritaires avec les représentants des personnels.

Les acteurs qui mettent en œuvre la MCP peuvent évaluer rapidement l'effet des mesures sur les médiés, mais aussi sur les autres personnes évoluant dans le contexte carcéral au regard de critères préalablement définis. Il existe, grâce aux débriefings et au suivi du parcours des médiés, une réelle approche de la transformation des personnes.

L'évaluation de la MCP permet aussi de juger de l'efficacité de l'ensemble de procédures de prise en charge des usagers et des personnels favorables à la participation volontaire des intéressés. En effet, la viabilité du dispositif de médiation dépend de la gouvernance d'un service, de la cohérence d'un projet de service, du dispositif de formation, de la nature des relations qui s'établissent entre tous les acteurs du champ pénitentiaire. L'efficacité de l'évaluation permet d'éviter l'instrumentalisation de la victime, du système judiciaire ou pénitentiaire par l'agresseur ou de stigmatiser l'agresseur.

Par ailleurs, la MCP répond à une certaine demande de l'institution de valoriser l'action des surveillants en les rendant acteurs d'un espace complémentaire au travail de réinsertion des personnes placées sous-main de justice, aux côtés des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation et de tous les représentants des autres services publics comme les soignants, les enseignants, les psychologues, etc.

➤ La reconnaissance et l'encouragement d'une instance indépendante

Dans son rapport d'activité 2014, le Contrôleur général des lieux de privation de liberté indiquait :

« Une maison centrale du Sud de la France a été réorganisée récemment sur des bases radicalement différentes, consistant à associer la personne détenue en la rendant actrice dans la détention et non passive, et ce dans le but de contrebalancer les effets du régime portes fermées. Plusieurs initiatives ont été prises en ce sens, telles

⁵⁰ Il faut aussi souligner la question de la place, dans ce type de dispositif, de personnes souffrant de troubles psychiatriques. La collaboration de médiateurs formés issus de la population pénale peut favoriser l'acceptation par la communauté des personnes détenues de certains usagers limités par des troubles de comportements ou psychiatriques.

que la nomination de détenus référents pour les activités socioculturelles, la participation de certains d'entre eux à diverses commissions (menus, cantines...) ou la mise en place de prises en charge sportives individualisées, notamment pour des personnes plus âgées. »

Il précisait :

«Trois actions paraissent particulièrement innovantes: l'instauration de «détenus facilitateurs», pouvant être définis comme ceux qui œuvrent en détention pour l'intégration des autres personnes détenues ; la création de formations communes au personnel et aux personnes détenues ; la mise en place de médiations relationnelles mettant en relation un personnel et une personne détenue, tous deux volontaires, à la suite d'un incident ayant éventuellement donné lieu à une comparution devant la commission de discipline: la personne détenue peut ainsi s'exprimer sur l'origine des incidents. Il conviendrait que cette démarche de médiation relationnelle fasse l'objet d'une évaluation pour qu'elle puisse être généralisée au même titre que la généralisation du régime Respect ainsi que la procédure de justice restaurative. ».

LE MODULE DE RESPECT (MdR)

Yvan Steinkevich, chargé de mission Énap sur les MdR,
premier surveillant – formateur des personnels – Énap

🕒 Présentation et état des lieux

Le programme *respect*, à l'œuvre au sein des Modules de Respect (MdR), est basé sur la responsabilisation et l'autonomie de la personne détenue visant à diminuer les violences en détention et à revaloriser les métiers pénitentiaires. Créé en 2001 en Espagne et généralisé en 2005 à tous les établissements pénitentiaires de ce pays, il est introduit en France en 2015.

Les MdR reposent sur quelques principes de fonctionnement fondamentaux qui permettent de redéfinir la relation surveillant-détenu en s'appuyant sur une relation professionnelle respectueuse, ferme (assertive), équitable, de proximité et loyale.

Parmi ces principes de fonctionnement :

- Le volontariat tant des détenus que des personnels ;
- Un système infra-disciplinaire d'évaluation (points négatifs et positifs, par exemple) qui permet de mesurer l'adaptation du détenu dans le module ;
- Un nombre d'heures d'activité obligatoire par semaine ;
- Des activités qui peuvent être animées par des détenus et/ou des personnels ;
- L'absence d'auxiliaire et donc la répartition sur tous, à tour de rôle, des tâches d'entretien et de distribution des repas ;
- Des commissions de détenus (hygiène, accueil, activités, régulation des conflits...) (cf. art. 29 de la Loi pénitentiaire et surtout la RPE 50) ;
- Des règles de vie d'application stricte soumises au contrôle quotidien des agents ;
- L'existence d'une « équipe technique » (ou « commission de suivi et d'évaluation » interne au module et pluridisciplinaire).

Les Modules de Respect, qu'on les considère comme un régime de détention ou comme un programme de prise en charge de la population pénale, constituent de facto le dispositif de sécurité dynamique qui concerne le plus grand nombre de personnes détenues et de personnels (de surveillance en particulier).

L'étude menée par l'Énap sur les MdR en France afin de dresser un état des lieux, nous apprend qu'en 2020, 27 établissements pénitentiaires comptaient au moins un module de respect (ou apparenté, car d'autres appellations existent marginalement). Ce sont donc environ 3500 détenus et 500 personnels de surveillance qui sont concernés par ces modules (auxquels il faut ajouter les CPIP, les psychologues PEP et d'autres catégories de personnels).

La même étude est venue confirmer des disparités dans les pratiques professionnelles et les modalités de fonctionnement.

Certaines de ces modalités sont le fruit d'une forme de créativité rendue nécessaire par des contraintes souvent architecturales.

D'autres sont plus contre-productives en ce qu'elles contreviennent à des principes fondamentaux des MdR et de la sécurité dynamique, gênant la réussite complète du dispositif ou empêchant qu'il prenne toute sa mesure.

Un exemple relativement fréquent d'organisation contre-productive est le sous-dimensionnement du dispositif, qui se retrouve au sein du reste de la détention, contrevenant au principe d'étanchéité des MdR (cf. ci-après).

➤ Nouveau paradigme pour l'administration pénitentiaire française

Comme l'ont écrit plus haut Guillaume Brie et Lucie Hernandez, la sécurité dynamique est un changement de paradigme en matière de sécurité qui suscite parfois de l'incompréhension donc de la résistance.

La mise en place d'un module de respect passe par une méthodologie qui doit permettre :

- que les personnels impliqués, quel que soit leur grade ou leur corps d'appartenance, aient une bonne compréhension des principes qui fondent un MdR ;
- que les personnels identifient l'ensemble des objectifs du MdR ;
- de dépasser les résistances compréhensibles donc prévisibles ;
- d'anticiper les dysfonctionnements pouvant survenir à court, moyen et long termes.

Pour ce faire, une formation d'adaptation de l'ensemble des personnels concernés par un projet MdR, DSP et DPIP compris, paraît indispensable.

La formation initiale de tous les personnels, quant à elle, serait le meilleur accompagnement possible vers ce changement de paradigme, cette évolution nécessaire de la façon de considérer la sécurité dans les établissements pénitentiaires.

La sécurité dynamique repose sur un constat majeur : la qualité de la relation entre personnels pénitentiaires et personnes détenues a un effet direct et mesurable sur le niveau de violence au sein des établissements (se référer aux statistiques hebdomadaires et mensuelles élaborées par le Bureau de Gestion de la Détention).

Tous les dispositifs qui relèvent de la sécurité dynamique s'emploient à construire une relation entre personnels et détenus qui soit :

- Professionnelle ;
- Respectueuse ;
- Ferme (assertive) ;
- Équitable ;
- De proximité ;
- Loyale ;
- Constructive ;
- Normative (qui renvoie aux normes sociétales).

Une telle relation, dite positive, est bien souvent développée de façon naturelle et empirique par de nombreux agents.

Cette capacité à construire une relation positive avec les personnes détenues, assumée ou non, est à l'origine de bien des règlements de situations tendues.

La démarche individuelle, quand bien même serait-elle répandue, n'est cependant pas suffisante pour caractériser le concept de sécurité dynamique.

Ce dernier érige la relation positive en système, c'est-à-dire en un « ensemble de procédés, de pratiques organisées, destinés à assurer une fonction définie » (Larousse).

Ainsi, un Module de Respect requiert une organisation adaptée car il poursuit plusieurs objectifs à l'aide d'une multiplicité d'outils. Il s'agit d'un système complexe qu'on ne peut aborder de façon simpliste.

La mission sécuritaire est prégnante pour les personnels de surveillance, néanmoins elle doit prendre en compte la mission supérieure de prévention de la réitération des actes de violences.

Développer une relation positive et structurante, c'est-à-dire mettre en œuvre de manière opérationnelle la sécurité dynamique implique :

- D'établir une relation respectueuse et valorisante ;
- De clarifier son rôle et ses limites ;
- D'apporter une aide concrète à la résolution des problèmes rencontrés en détention.

Cette posture professionnelle est un outil de travail essentiel qui devient la norme au sein d'un Module de Respect.

Le MdR a ceci de particulier que tout en appliquant les principes de la sécurité dynamique il crée un environnement favorable au déploiement en son sein, d'autres dispositifs relevant également de la sécurité dynamique.

Les modules de respect sont un outil puissant pour réguler la détention et redonner du sens au métier de Surveillant.

Les dynamiques de groupes à l'œuvre dans un module de respect se veulent positives et constructives. Pour prendre leur pleine mesure le principe « d'étanchéité » du MdR vis-à-vis du reste de la détention doit être respecté autant que faire se peut.

Le surveillant, en Module de Respect, développe des habiletés relationnelles (softs-kills) qui lui permettent d'être un des acteurs de la baisse des violences.

Il exerce en milieu décroïsonné au sein d'une équipe technique comprenant, a minima, un officier, un CPIP, un psychologue. Cette diversité favorise la résolution de problèmes, parfois complexes (cf. SCOTT, E. PAGE, Professeurs à l'Université Ann ARBOR, du Michigan (USA), spécialistes des sciences sociales : « *Pour résoudre un problème complexe, la meilleure équipe n'est pas l'équipe des meilleurs. C'est l'équipe la plus diverse* », in *The Diversity Bonus*, 2017).

Le détenu, quant à lui, grâce à un environnement propice où il est acteur de sa détention, gagne en sécurité et en stabilité psychologique. Il développe ses habiletés sociales grâce à des relations normées (c'est-à-dire correspondant aux normes sociétales) qui le préparent à se réinsérer. De surcroît, les MdR invitent à repenser la dimension de la formation (autre que professionnelle) pour les personnes détenues.

Hormis les moyens éventuellement nécessaires pour une mise en place (aménagement de locaux), un module de respect ne demande pas de ressource particulière et peut même, dans certains cas, permettre de dégager des personnels pour renforcer le reste de la détention.

Ainsi, un MdR est, en soi, un dispositif permettant de réduire les phénomènes de violence et de redonner du sens aux métiers pénitentiaires. Mais il ne prendra sa véritable dimension que s'il accueille, au titre des activités par exemple, d'autres dispositifs de sécurité dynamique.

Face aux enjeux de ce nouveau paradigme sécuritaire, mais aussi face au constat des disparités évoquées plus haut, une harmonisation paraît indispensable afin de favoriser la réussite de ces dispositifs.

Cette harmonisation (qui ne peut pas être une uniformisation) sera rendue possible par :

- l'élaboration, par la DAP, d'une doctrine nationale des Modules de Respect pour fixer un cadre ;
- des formations initiales et continues de l'ensemble des catégories de personnels ;
- la labellisation des Modules de Respect ;
- le contrôle et l'autocontrôle régulier des Modules de Respect.

Le Module de Respect ainsi déployé pourrait à terme, comme en Espagne, être généralisé car il constituerait une des modalités « ordinaires » de prise en charge de la population carcérale.

Cette présentation succincte et théorique d'un Module de Respect serait lacunaire sans une présentation de quelques pratiques professionnelles spécifiques du personnel de surveillance y exerçant. On pourrait utilement compléter ce tableau avec les pratiques professionnelles du CPIP référent en MdR.

➤ Les pratiques professionnelles en Module de Respect

Document Énap – 22/01/2021 - Y. Steinkevich

Pratiques professionnelles spécifiques du Surveillant Module de Respect	<p>Description et objectif de la pratique</p>	<p>En lien avec les missions :</p> <p>Garde et sécurité</p> <p>Sécurité publique</p> <p>Insertion, réinsertion et prévention de la réitération des actes de violences (RAV)</p>
1 - flottage en binôme	<p>Description : Les surveillants ne sont plus affectés à un étage mais au module. Dans toute la mesure du possible ils se déplacent toujours en binôme.</p> <p>Objectifs : Sécurité des agents ; Réassurance personnelle ; Présenter un front uni ; Équité et harmonisation des décisions (par exemple sur les retraits de points) car les agents se consultent.</p>	<p>Garde et sécurité.</p>

<p>2 - Contrôle des cellules</p>	<p>Description : Quotidiennement le surveillant contrôle chaque cellule du module au regard du rangement, de la propreté, des lumières et TV éteintes en l'absence du détenu et barreaudage dégagé.</p> <p>Objectifs : Vérifier le respect du RI du Module ; si le détenu est présent, favoriser les interactions, les échanges.</p> <p>NB : les détenus ont fait l'effort de ranger et nettoyer. Ils veulent que l'on constate leurs efforts. Les surveillants sont donc bien accueillis. Début de relation positive. Ce qui implique un contrôle bienveillant.</p>	<p>Sécurité dynamique.</p> <p>Instaurer une relation positive basée sur le respect de normes élémentaires d'ordre et d'hygiène.</p>
<p>3 - Contrôle du lever</p>	<p>Description : Du lundi au vendredi le détenu doit être levé à l'ouverture de la porte le matin. Présent-Vivant/ Debout.</p> <p>Objectifs : Le surveillant réapprend à considérer le détenu comme une personne « normale » qui se lève, comme lui, le matin. En contrôlant le lever, il participe à la re-normalisation sociétale du détenu.</p>	<p>Insertion, réinsertion et prévention de la réitération des actes de violences.</p>
<p>4 - Contrôle des activités</p>	<p>Description : Les surveillants vérifient systématiquement la présence du détenu à l'activité à laquelle il s'est inscrit.</p> <p>Objectifs : Pas d'absence aux activités ; respect des engagements pris par le détenu et respect des animateurs de l'activité.</p>	<p>Garde et sécurité.</p> <p>Insertion, réinsertion et prévention de la RAV.</p>
<p>5 - Évaluation : Gestion des points négatifs et positifs</p>	<p>Description : La gestion par les surveillants de ce système de mesure de l'adaptation des détenus au MdR (infra-disciplinaire). Inscription des points sur les documents appropriés ; aviser et expliquer au détenu en binôme ; réattribution des points au terme du délai prévu.</p> <p>Objectifs : Le binôme d'agent est incité à l'échange pour décider d'un retrait de point. Échange avec les détenus pour expliquer. Paradoxalement, le système de point, s'il est correctement utilisé (explications) renforce la relation positive avec le détenu.</p>	<p>Sécurité dynamique.</p> <p>Insertion, réinsertion et prévention de la RAV.</p>
<p>6 - Équipe technique pluridisciplinaire</p>	<p>Description : L'équipe technique du MdR réunit les parties prenantes et a minima : un surveillant, un cadre, un CPIP et le psy PEP s'il y en a. Elle peut recevoir les détenus. Discute et prononce les exclusions sur la base de la perte de points (donc non disciplinaires). Cette équipe technique se réunit une fois par semaine.</p> <p>Objectifs : Elle a vocation à évoquer l'organisation du MdR et les dossiers des détenus. Le surveillant y participe de plein droit. Regain de sens. Développement de l'intelligence collective.</p>	<p>Garde et sécurité.</p> <p>Sécurité publique.</p> <p>Insertion, réinsertion et prévention de la RAV.</p>
<p>7 - CPU Module de Respect</p>	<p>Description : Un temps de la CPU d'établissement est consacré au MdR pour y examiner les candidatures et décider des affectations. Le surveillant du MdR y participe de plein droit.</p> <p>Objectifs : accepter les challenges, participer aux décisions et/ou les comprendre.</p>	<p>Insertion, réinsertion et prévention de la RAV.</p>

8 - Communication au Quartier Arrivants	<p>Description : Chaque semaine un binôme surveillant/ CPIP ou Svt/Psy etc... se rend au QA pour une présentation collective du MdR.</p> <p>Objectifs : Développer les relations avec les svts QA ; Informer les détenus ; Entretenir la liste d'attente des volontaires pour le MdR ; Prise de parole devant un groupe.</p>	<p>Garde et sécurité.</p> <p>Insertion, réinsertion et prévention de la RAV.</p>
9 - Animation / Participation activités	<p>Description : Chaque surveillant peut proposer une activité, l'animer ou la co-animer.</p> <p>Objectifs : Valoriser les savoir-faire et les savoir-être du surveillant. Construire une relation positive avec les détenus.</p>	<p>Sécurité dynamique.</p> <p>Insertion, réinsertion et prévention de la RAV.</p>
10 - Entretiens	<p>Description : Le surveillant MdR, à son initiative ou à la demande d'un cadre ou d'un CPIP, conduit des entretiens individuels ou collectifs (briefing d'un groupe).</p> <p>Objectifs :</p> <p>Expliquer et rappeler les principes du MdR ;</p> <p>Aborder avec un détenu des changements de comportement ;</p> <p>Envisager l'avenir du détenu au sein du MdR (implication, activités, etc.) ;</p> <p>Sonder les besoins individuels ;</p> <p>Valoriser et encourager le parcours.</p> <p>S'il y a lieu, un CR de l'entretien, le plus souvent oral, est fait au CPIP référent et au cadre du module.</p> <p>Ces entretiens professionnels s'appuient sur la qualité de la relation svt/détenu. Ils se veulent constructifs et bienveillants.</p>	<p>Garde et sécurité.</p> <p>Sécurité publique.</p> <p>Insertion, réinsertion et prévention de la RAV.</p>
11 - Force de propositions	<p>Description : En tant qu'acteur du MdR, le surveillant fait des propositions sur l'organisation du MdR, le RI du MdR, les activités, les décisions concernant les détenus.</p> <p>Pour ce faire, les outils suivants sont à sa disposition : le système de points ; l'équipe technique ; les COPIL locaux ; les cadres ; les CPU MdR.</p> <p>Objectifs : Augmenter l'implication des agents, leur motivation. Outil de management.</p>	<p>Sécurité dynamique.</p> <p>Insertion, réinsertion et prévention de la RAV.</p>
12 - Information / Renseignement	<p>Description : Grâce aux entretiens et aux nombreuses interactions avec les détenus, une forme de confiance respectueuse s'installe, qui permet la collecte d'informations et de renseignements parfois sensibles.</p> <p>Objectifs : Valoriser le surveillant dans son rôle d'acteur de la sécurité de l'établissement mais aussi de la sécurité publique.</p>	<p>Garde et sécurité.</p> <p>Sécurité publique.</p>
13 - Gestion quotidienne	<p>Description : Le surveillant tient à jour des registres spécifiques, renseigne des tableaux (points négatifs et positifs, tours de ménages, tableaux des activités et des inscrits, plannings des détenus).</p> <p>Objectifs : le surveillant a une vision globale de la vie dans le module. Il est impliqué, il comprend, il optimise ses contrôles.</p>	<p>Garde et sécurité.</p>

14 - Médiation	<p>Description : le surveillant a une activité de médiation entre les détenus et l'ensemble des autres services de l'établissement. Cette capacité est augmentée par l'exercice permanent de la pluridisciplinarité.</p> <p>Il a également un rôle de médiateur entre les détenus, en particulier pour dépasser les problèmes de cohabitations (pas de mutations de confort dans les MdR. Soit on cohabite, soit on quitte le MdR).</p> <p>Objectifs : Autonomisation, valorisation et responsabilisation du surveillant. Dégager le cadre de ce type d'intervention.</p>	<p>Garde et sécurité.</p> <p>Insertion, réinsertion et prévention de la RAV.</p>
----------------	---	--

LE SPORT EN PRISON : UN OUTIL AU SERVICE DE LA SÉCURITÉ DYNAMIQUE ?

Laurent Gras, docteur en socio-démographie, responsable de l'observatoire de la formation à l'Énap

➤ Introduction

Depuis plusieurs années, le principe de sécurité dynamique a intégré la politique de l'administration pénitentiaire en vue d'améliorer la prise en charge des personnes sous main de Justice et les conditions de travail des personnels pénitentiaires. Au travers de plusieurs dispositifs et de projets, sa mise en œuvre a comme objectif d'assurer la bonne régulation des relations humaines et une meilleure gestion de la population pénale. Plus globalement, ces actions viennent enrichir l'arsenal des moyens dont l'administration pénitentiaire dispose pour prévenir et lutter contre les violences en détention, présenté comme le premier objectif stratégique dans le dialogue de performance de 2021.

Un état des lieux des dispositifs et des programmes de détention à forte valeur ajoutée de sécurité dynamique permet d'observer l'absence totale d'actions à vocation sportive⁵⁷. Associer le domaine des activités sportives à un dispositif de sécurité peut effectivement relever de la gageure dans la mesure où, d'un point de vue institutionnel, l'organisation de ces pratiques dans le milieu carcéral est prioritairement conçue pour servir la mission de réinsertion. De surcroît, cette offre d'activités renvoie à des images colorées, de mouvements et de liberté, dont la symbolique rompt radicalement avec le registre des dispositifs sécuritaires de l'environnement carcéral. Comment dès lors est-il possible de l'associer au principe de sécurité dynamique ?

L'objet de cet article est de montrer qu'en parallèle des programmes officiels, les activités sportives en prison remplissent de manière informelle une fonction sécuritaire, au travers des séances et des projets organisés par les personnels œuvrant dans les établissements pénitentiaires. Dans cette perspective, l'idée centrale des propos qui suivent vise à décrire la manière dont les activités sportives répondent aux grands principes de la sécurité dynamique, basée sur le dialogue, l'engagement, le respect des personnes, et remplit la fonction d'une coproduction de la sécurité entre les différents acteurs de l'univers carcéral.

Il s'agit de montrer qu'en dépit de la mission de réinsertion à laquelle elle est dévolue, l'activité sportive recouvre un aspect stratégique pour les établissements au sein desquels elle assure une fonction d'apaisement des tensions, dérivant les préoccupations liées à l'enfermement vers l'attention que ses pratiquants portent au sport.

En outre, ces adhésions aux pratiques sportives sont d'autant plus vives qu'elles émanent du respect de règlements, de valeurs et de rites définis dans le monde libre, indépendants des règles d'enfermement édictées par les établissements.

Dès lors, nous nous attarderons à analyser la manière dont l'importation de cette culture sportive favorise la mise en place du dialogue entre pratiquants et surveillants pénitentiaires.

⁵⁷ Travaux des auditeurs : groupe de diagnostic stratégique 2 (2021), Le concept de sécurité dynamique, 31^e session nationale « Sécurité et justice », pp.49-67.

➤ L'approche stratégique de l'institution

Un des arguments majeurs du courant de sociologie politique du sport consiste à avancer que le sport, en détournant les masses des luttes politiques, économiques et sociales, neutralise du même coup leurs revendications sociales et politiques. Il contribue, à ce titre, à préserver l'ordre instauré par les classes dominantes⁵². Fort de cette première réflexion, on pourrait consécutivement avancer que le sport en prison servirait l'organisation carcérale en lui offrant un puissant dérivatif aux préoccupations individuelles et donc un moyen stratégique de préserver son ordre interne.

Dans une perspective théorique quelque peu différente mais pouvant servir cette approche, N. Elias et E. Dunning perçoivent dans le processus de *sportification* des sociétés modernes un moyen efficace de susciter tension et excitation et de canaliser des débordements susceptibles de mettre en péril l'équilibre social et politique⁵³. Du fait des multiples contraintes imposées aux détenus, la mise à disposition de plages d'expression physique trouve effectivement tout son sens en répondant aux besoins d'excitation collective de la population carcérale qui pourraient autrement se manifester par des actes de résistance, voire des agressions physiques et morales. Les personnels de surveillance ne manquent d'ailleurs pas de rappeler qu'après une séance sportive, les détenus sportifs « gambergent » moins, sont moins agressifs, plus équilibrés, bref, qu'ils causent moins de problèmes en détention. Le sport en prison calme, occupe, dérive⁵⁴.

L'aménagement d'espaces sportifs et la programmation d'évènements qui y sont dédiés demeurent pour cette raison des outils adaptés dont l'institution carcérale se sert pour limiter les risques latents d'une détention. Pour exemples, l'organisation annuelle de fêtes du sport, de rencontres avec des champions sportifs, de compétitions amicales contre des équipes locales, permettent aux usagers d'être mobilisés collectivement... dans une ambiance quelque peu conviviale. Signe que l'organisation de ces manifestations participe à la sécurité de l'établissement, de nombreux chefs d'établissements avaient posé leur veto contre la mobilisation de moniteurs de sport pour les jeux pénitentiaires. Ils avaient effectivement clairement exprimé leurs réticences à voir s'absenter le moniteur de sport durant plusieurs jours, craignant la survenue de conséquences fâcheuses sur l'équilibre de la détention⁵⁵. Le risque d'occurrence de ce type d'évènement avait ainsi amené plusieurs chefs d'établissement à adopter certaines précautions en n'envoyant aucune délégation⁵⁶.

⁵² Cette approche sociopolitique du sport a été amorcée par Jean-Marie Brohm au début des années soixante avant de faire l'objet d'ouvrages plus conséquents. Brohm, J.-M. (1964). *Former des âmes en forgeant des corps*, Partisans, n°15, 54-58 ; Brohm, J.-M. (1992). *Sociologie politique du sport*, NANCY : Presses Universitaires de Nancy.

⁵³ Dunning, E. Elias, N. *Sport et civilisation, La violence maîtrisée*, Mesnil-sur-l'Estrée, Editions Fayard .

⁵⁴ La mise en place d'activités estivales, organisées dans le cadre des « opération-prévention-été » ou « ville-vie-vacances », sert également cette hypothèse dans la mesure où elles jugulent en partie les débordements potentiels dus aux températures élevées et réduisent les tensions saisonnières qui peuvent en émaner. De même, les retransmissions des rencontres sportives dans les cellules et « l'ambiance » qu'elles génèrent dans les couloirs des détentions illustrent parfaitement la manière dont le sport sert de support à l'expression d'émotions fortes, à moindre coût.

⁵⁵ Pour exemple, durant la semaine des jeux, des détenus dans une maison d'arrêt avaient refusé de remonter de promenade en raison de l'interruption temporaire du sport. Gras, L. (2015), *De l'or dans les yeux, Évaluation des jeux pénitentiaires* 2014, Observatoire de la formation, Direction de la recherche, École nationale d'administration pénitentiaire, p.17.

⁵⁶ Inversement, les propos tenus par un personnel administratif d'une maison d'arrêt au sein de laquelle la caravane des jeux pénitentiaires avait été accueillie durant une semaine, témoignent d'un constat on ne peut plus convaincant. Y exerçant ses fonctions depuis de nombreuses années, ce personnel déclarait que de manière inédite, cette semaine avait été marquée par l'absence totale de comptes-rendus d'incidents.

Communion solennelle, célébration collective de croyances communes sur lesquelles nous reviendrons⁵⁷, ces manifestations sportives génèrent auprès des participations un enthousiasme et une effervescence quelque peu inhabituels, signifiant indirectement que l'institution pénitentiaire n'est pas aussi tyrannique que l'on pourrait se l'imaginer. Selon E. Goffman, ces manifestations demeurent avant tout représentatives de la puissance de l'institution et de la marge de manœuvre dont elle dispose. En effet, pour cet auteur, la mise en scène de telles représentations par l'autorité est d'autant plus subtile qu'en s'exposant ponctuellement et volontairement à l'expression de quelques dérives anodines, elle minimise l'avènement de conspirations imprévues. En ce sens, les rencontres sportives participent au maintien de l'ordre interne d'autant plus efficacement que l'institution utilise stratégiquement la coopération de ceux qui pourraient contribuer à son renversement, en simulant un désordre virtuel qu'elle maîtrise en fait quasi totalement. Et finalement, cette baisse de contrôle devient en soi une véritable source de contrôle et de sécurité, servie par la participation volontaire des perturbateurs potentiels et leur participation active à ces événements⁵⁸.

► *Le cadre sécuritaire des interactions sportives*

« *La sécurité dynamique porte l'accent sur le caractère fondamentalement social de la création de valeurs. Autrement dit, la sécurité dynamique revendique une pensée de l'agir pour tendre vers davantage de justice et vers l'espérance d'un « être ensemble » [...] »*.

Comment dès lors expliquer que des manifestations sportives, initialement vouées à servir la mission de réinsertion, remplissent une fonction sécuritaire ?

Si une première hypothèse, basée sur ses effets apaisants, ses actions occupationnelles et dérivatives viennent d'être décrites, le cadre réglementaire et les rites de la pratique sportive qui l'accompagnent constituent d'autres voies de compréhension à privilégier.

Par essence, la rencontre sportive repose sur un accord tacite consacrant un respect mutuel des participants, dans la connaissance et l'application des règles instituées. L'intérêt de ce rapport tacite est de fixer un cadre d'interaction permettant aux participants de parler un langage commun, corporel, réglementaire et rituel, préalablement défini. Leur caractère universel instaure à ce titre un minimum d'accords afin d'assurer le bon déroulement de la rencontre.

En outre, ce corpus de règles n'émane pas de celles édictées par l'administration pénitentiaire, dans la mesure où il est élaboré par les fédérations sportives. Consécutivement, le respect du règlement sportif ne s'inscrit pas dans une logique d'institutionnalisation carcérale mais découle d'un principe de socialisation aux règles universelles faisant foi dans le monde du sport.

⁵⁷ Ces termes sont employés par J. Ardoino pour définir l'émotion et les sentiments partagés lors des fêtes sportives. Ardoino, J. (1995). Conférence introductive, *Sport, fête et société*, *Les Cahiers de l'université sportive d'été n°9*, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, p. 24.

⁵⁸ Il demeure essentiel de souligner que l'accès aux activités sportives constitue également en soi une source d'apaisement dans la mesure où seuls les individus dont le comportement ne risque pas d'entraver le cours des séances ou des projets sont invités à y participer. Gras, L. *Le sport en prison, op.cit.*, 106-107.

De même, il est important de rappeler que les sanctions encourues par certains types de comportement irrespectueux dans le cours du jeu peuvent non seulement relever du domaine sportif mais également faire l'objet de sanctions disciplinaires appliquées par l'autorité carcérale.

De plus, sans asseoir la totalité de notre démonstration sur cette argumentation, il peut être intéressant de noter que l'apprentissage des valeurs prônées par le monde sportif présente des atouts susceptibles de renforcer la sécurité dynamique. L'engagement sportif peut effectivement faire valoir un certain nombre de valeurs, pour exemple dans l'expression de l'idéal sportif et du « fair-play » légendaire auquel il doit faire écho.

Avec les règles sportives, l'ordre de l'interaction sportive est aussi maintenu par une série de rituels donnant au sport une dimension cérémonielle⁵⁹. Définie à l'origine autour d'attributs et de rangs précis à tenir par rapport à l'objet de la célébration, la fonction du rituel consiste à favoriser l'émergence « d'une communion des consciences » et d'un accord global autour de valeurs essentielles, de « s'attester à soi-même et d'attester à autrui qu'on fait partie d'un même groupe »⁶⁰. Les rencontres sportives établissent une véritable communion des consciences où disparaissent momentanément toutes hiérarchies ordinaires, dans une effervescence collective⁶¹. Une personne détenue relevait sur ce point « l'unité », « la communion » et « l'humilité » portées par le sport en prison. Il poursuivait sur la réunion d'individus, aux profils différents (trajectoires sociales, âge, classe sociale), ayant du mal à trouver une place et à se situer dans ce milieu particulier sous un discours commun⁶².

En rompant avec le quotidien carcéral, la rencontre sportive s'apparente à une expérience singulière contribuant à niveler les différences culturelles. Elle marque un niveau de croyance élevé, un moment sacré, où le travail de figuration doit être sauvegardé au risque de faire courir un danger immédiat à l'équilibre de la relation sportive et à celui de la détention. À cette fin, cette coopération dramaturgique est empreinte de vénération multiples qui font que le social tient⁶³ (accolade, aide à se relever...). L'expression de ces marques de respect, de manières d'agir et de comportements loyaux, garantissent le bon déroulement des rencontres⁶⁴.

Le partage des croyances et de rites de pratiques lors d'événements sportifs peut à ce titre être pleinement considéré comme un régulateur de tensions, aussi efficace que le respect des règles. De par sa forte symbolique, il fournit une preuve concrète de l'état d'esprit dans lequel les participants s'engagent dans la partie.

En posant les bases légales et ritualisées de la relation, les activités sportives représentent de fait un moyen de renouer avec une forme de dialogue social au sein des lieux de détention.

⁵⁹ Goffman, E. (1968). *Asiles, Etudes sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Minuit, 157-159.

⁶⁰ Bromberger, C. (1995). *Le match de football, ethnologie d'une passion partisane à Marseille*, Naples et Turin, Ethnologie de la France, Paris, La maison des sciences de l'homme.

⁶¹ Bromberger, C. *Le match de football, op. cit.*, 311-346.

⁶² Gras, L. (2005). *Le sport en prison, op.cit.*, p. 218.

⁶³ Goffman, E. (1993). *Les rites d'interaction*, Paris, Minuit, p.43.

⁶⁴ L'extrait suivant reste à ce titre particulièrement représentatif de cette logique : « *L'institution pénitentiaire ne devait pas rater cette confrontation avec le monde libre, il lui fallait se montrer sous son meilleur jour, présenter ses meilleurs éléments dans des tenues décentes et dans un esprit sportif parfait. On acheta alors des filets neufs, les terrains furent repeints et entretenus, les détenus débouchèrent avec des aiguilles les pommes des douches réservées aux visiteurs. Le service des sports équipa ses joueurs de maillots dernier cri, il acheta des ballons réglementaires et repeignit le tableau d'affichage. Désormais, tous les dimanches matin, la prison ouvrait ses portes et se mettait sur son « 31 » pour montrer à ses visiteurs qu'elle n'était pas si dure qu'on le disait à l'extérieur. Le personnel d'encadrement voyait sa tâche singulièrement revalorisée, il lui fallait produire une équipe solide, efficace, correcte ; il lui fallait montrer que les exclus pouvaient faire preuve de toutes les qualités des hommes libres. Le climat de ces rencontres fut exceptionnel, chacun en rajoutait pour montrer son « fair-play », les chocs étaient suivis de poignées de main amicales... ».* François, C. (1980). *La sportification pénitentiaire : de la « roue au ballon...prisonnier*, Thèse de doctorat, UER de sociologie, Université de Paris VII, 176-177.

► *Les relations sportives avec les surveillants : des ressources sûres*

Le personnel de surveillance et les détenus ne sont pas engagés dans un conflit perpétuel ni dans une absence totale de coopération⁶⁵. En effet, selon D. Lhuillier et N. Aymard, la relation que les surveillants entretiennent avec la population carcérale s'avère être un des principaux outils de travail qu'ils se doivent de contrôler, notamment dans l'application de variables « savoir-faire » de prudence⁶⁶. La complexité, l'ambiguïté et la fragilité des équilibres relationnels instaurés entre les détenus et le personnel de surveillance sont le lot commun d'un milieu où l'imprévisibilité des micro-événements fait loi. C'est pourquoi l'entretien de bonnes relations entre ces deux parties est essentiel. À cette fin, la parole échangée, mais aussi la proxémie, la gestualité et l'intonation, nécessitent le respect de certaines précautions de sécurité dont l'ignorance pourrait amener la plus minime des interactions à prendre une dimension incontrôlée ; afin d'anticiper sur ces débordements potentiels, le surveillant expérimenté s'attache à prendre en considération chacune des caractéristiques préalables de l'établissement, à partir desquelles il règle sa manière d'agir et de communiquer. Lorsque ces éléments de connaissance sont intériorisés, l'entretien des relations interpersonnelles s'en trouve facilité et le sentiment d'insécurité diminué ; parler devient alors le signe d'un rapprochement possible, « la manifestation d'une disposition favorable à la construction d'un code de coexistence pacifique »⁶⁷. Mais de par sa fragilité et son ambiguïté, cette relation n'est pas simple à maintenir, le moindre malentendu pouvant prendre des proportions démesurées, le moindre rapprochement devenant suspect. C'est pourquoi un des principaux obstacles auquel se heurtent les surveillants réside dans la difficulté à concilier la disponibilité avec l'exigence de distanciation.

D'une manière globale, les surveillants fréquentent peu les espaces sportifs. Assister à une rencontre, voire y participer, risquerait effectivement de perturber quelque peu le cours ordinaire des interactions et modifier à plus ou moins long terme la distance établie entre chacune des parties. Toutefois, il est à noter que les événements sportifs occasionnent quelques bribes de conversation entre chacun des protagonistes. D. Lhuillier et N. Aymard rapportent ce type d'échanges à de simples « amorces de discussion »⁶⁸. Ainsi, il n'est pas rare que des surveillants demandent aux pratiquants les résultats sportifs qu'ils ont obtenus ou encore que quelques commentaires soient échangés autour des résultats des compétitions internes et de l'actualité sportive. Pourtant, il semblerait que ces considérations, aussi minimes soient-elles, contribuent activement à l'entretien d'un minimum relationnel dans lequel la relation d'homme à homme peut être sauvegardée. Elles sont, pour reprendre l'expression d'E. Goffman, « des ressources sûres »⁶⁹ auxquelles surveillants et détenus recourent pour habiller

⁶⁵ Welzer-Lang, D. Mathieu, L. Faure, M. (1996). *Sexualités et violences en prison*, Lyon, Aléas éditeur, 59-60.

⁶⁶ Lhuillier, D. Aymard, N. (1997), *L'univers pénitentiaire, Du côté des surveillants de prison*, Paris, Desclée de Brouwer, 121-122 ; Bessières, L. (2003). *Le travail d'encadrement dans les établissements pénitentiaires : l'intelligence de la règle*, Thèse de sociologie, Université de Toulouse.

⁶⁷ Lhuillier, D. Aymard, N. (1997). *op.cit.*, p.136.

⁶⁸ Lhuillier, D. Aymard, N. (1997), *ibid.*, p.122.

⁶⁹ « Les ressources sûres ont été définies comme des réserves de message auxquelles les individus peuvent avoir recours quand ils sont dans une position où ils doivent maintenir un échange tout en ayant rien à dire. » L'auteur définit plusieurs types de ressources sûres : les menus propos (la météo, les enfants, les vacances...), les cancans (faisant référence à des personnes absentes), l'état de santé (principalement employé par les femmes et les personnes âgées), la plaisanterie et les manifestations de courtoisie. Goffman, E. (1988). Les ressources sûres, in *Les moments et leurs hommes*, Textes recueillis et présentés par Y. Winkin, Paris, Seuil/minuit, 104-113.

la sociabilité carcérale quotidienne. Ces échanges revêtent une importance d'autant plus essentielle qu'elles s'immiscent dans l'état de tension latent qui émane de leur position respective⁷⁰.

Parce qu'elles représentent des marques infimes de reconnaissance, si grandes pourtant, ces considérations sportives participent à la préservation d'une coexistence pacifique. L'expression d'un désintéret total, sinon celui d'une attitude méprisante envers les entreprises individuelles courrait effectivement le risque de nuire à ce minimum relationnel vital.

Par le biais du sport, détenus et surveillants trouvent donc l'occasion de se singulariser dans l'échange, de se distinguer des autres, d'entretenir une relation personnalisée face à la menace qui pèse sur leur identification réciproque, dépersonnalisante et uniformisée, née de leur positionnement respectif⁷¹. Dans ce code de coexistence pacifique, les surveillants effectuent une recherche bilatérale de distinction dans la relation sportive. Certains d'entre eux déclarent effectivement parler de l'actualité sportive avec les pratiquants, cherchent à connaître leurs propres résultats, toujours dans le cadre d'un positionnement distancié. C'est ainsi qu'un surveillant précisait que cela « se limitait à cela », « qu'ils savaient qu'il jouait au foot sans qu'il ne précise le club », « qu'il ne s'étalait pas trop ». De son côté, un détenu déclarait l'importance du soutien et des encouragements préférés par « la juge d'application des peines, la sous-directrice, les moniteurs de sport, certains surveillants, les détenus », avant ses rencontres de boxe qu'il disputait à l'extérieur⁷².

Même si elles ne sont que de menus propos, ces ressources sûres sont d'autant plus efficaces qu'elles rapprochent chacun des protagonistes sans remettre en cause la distance qui les sépare. Leur intérêt réside en effet dans le peu d'argumentation à fournir et la facilité offerte aux interlocuteurs de clore aisément la communication. Sans aucunement bouleverser le rapport entre chacune des parties, l'échange sportif permet de sceller rapidement un centre d'intérêt commun, le temps d'un bavardage, tout en autorisant chacun à s'en défaire promptement, sans heurter l'autre. Pour ces raisons, il constitue une ressource sûre, essentielle à l'amorce d'un dialogue et à l'entretien d'une sociabilité quotidienne avec les surveillants.

► *Les relations sportives avec les moniteurs de sport : une sociabilité intense*

Parallèlement aux perceptions négatives que les surveillants adoptent fréquemment envers les personnes placées sous main de justice, au titre d'une légitimation de leurs fonctions⁷³, les moniteurs de sport doivent remanier la nature des relations qu'ils en-

⁷⁰ Dans la culture carcérale, l'absence quasi-totale de sociabilité entre personnels de surveillance et personnes détenues peut effectivement être lourde de sens.

⁷¹ Véritable parenthèse dans la vie quotidienne de la détention, des manifestations sportives entre personnes détenues et surveillants sont parfois organisées, ce qui les amène à entretenir des relations inhabituelles. L'organisation de telles manifestations inverse, confond et nivelle les rôles, des gestes familiers s'échangent, entraînant un renforcement de la cohésion sociale, de l'ordre et de l'équilibre internes de la détention habituellement tenus par des négociations parfois tendues. Caractérisés par des « abandons de rôles » respectifs, ces moments partagés permettent aux deux parties de se détacher de leurs relations gardiens-gardés et de revêtir le temps d'un instant le masque de la sportivité.

⁷² Gras, L. (2005), *Le sport en prison*, op.cit., p.197.

⁷³ Pour E. Goffman, « le personnel tend à élaborer une sorte de théorie de la nature humaine qui rationalise l'activité, offre un moyen subtil de maintenir une distance vis-à-vis des reclus, donne de ces derniers une image stéréotypée et justifie le traitement qui leur est dispensé », Goffman E., *Asiles*, op. cit., p.132.

treignent avec la population carcérale. Bien que la majorité des usagers sachent que les moniteurs de sport sont aussi des surveillants, les rapports entre ces deux populations se définissent par une diminution des distances fixées par le port de l'uniforme et une proximité relationnelle plus importante, au grand dam de certains collègues surveillants qui portent un regard réprobateur sur leurs activités⁷⁴.

A. Chauvenet, F. Orlic et G. Benguigui soulignent quelques règles professionnelles assurant la tenue d'une distance entre le personnel de surveillance et la population carcérale⁷⁵ : serrer la main, toucher ou encore l'obligation du vouvoiement, sont des traits de comportement qu'il leur convient d'adopter pour marquer une distance relationnelle et l'instauration d'un mode d'échange circonstanciel adapté. Aussi, bien que les surveillants soient parfois amenés à commettre quelques écarts à ces principes, dans des situations singulières, les poignées de main et le tutoiement sont des gestes pratiqués quotidiennement par le moniteur de sport, induisant pour certains collègues surveillants l'ambiguïté de leur positionnement professionnel.

La fonction de moniteur de sport génère de fait des relations spécifiques avec les pratiquants. Le port du survêtement, le fait de serrer la main aux détenus, de les tutoyer et de les appeler par leur prénom, contribuent activement à l'instauration d'une relation personnalisée, voire d'un certain niveau de confiance avec la population carcérale. Dans certains établissements, le développement de telles relations est d'autant plus facilité que les possibilités de pratiques et les occasions de se rencontrer sont plus grandes. Il n'est pas rare en effet d'observer dans certaines structures l'existence d'un noyau dur de sportifs, passant la majorité de leur temps à fréquenter les espaces sportifs et à discuter avec les moniteurs de sport durant de longs moments⁷⁶. Dans certains établissements, le service des sports peut ainsi se transformer en lieu de sociabilité intense et dénoter significativement avec le reste de la détention.

Ultimes représentants des valeurs sportives, les moniteurs de sport sont les interlocuteurs privilégiés de ceux qui cherchent à progresser dans leurs pratiques. Dès lors que leurs fonctions dépassent la simple activité d'encadrement et de présence physique, ils peuvent être amenés à transmettre des connaissances sportives et des techniques, prodiguer des conseils lorsqu'ils sont sollicités par les plus fidèles qui cherchent à progresser. Lorsque les pratiquants acquièrent un certain niveau et/ou participent à des compétitions, il n'est d'ailleurs pas rare d'observer l'émergence de liens personnalisés entre eux, inspirés des relations qu'entretiennent entraîneurs et sportifs.

Conclusion

Au vu de l'ensemble des témoignages et des projets exposés supra, l'activité sportive présente l'intérêt de proposer un dialogue dans le contexte tendu de l'enfermement. Qu'il soit composé de menus échanges, considérés comme des ressources sûres, ou de soutiens plus conséquents, ce domaine d'activité frappe par sa capacité à pro-

⁷⁴ Ces observations récurrentes sont notées dans le rapport rédigé sur la sécurité dynamique : « Pour autant, le ressenti et la compréhension des agents pénitentiaires vis-à-vis de la sécurité dynamique au sein de l'administration n'est pas unanime quelle que soit la fonction ou la génération. Il y a des agents convaincus ; des agents opposés [...] ; des agents qui en ignorent la signification, mais qui là aussi, la mettent en œuvre sans le savoir. » Travaux des auditeurs : groupe de diagnostic stratégique 2 (2021), Le concept de sécurité dynamique, op.cit., p.12.

⁷⁵ Chauvenet, A. Benguigui, G. Orlic, F. (1992). *Le personnel de surveillance de prison*, Essai de sociologie du travail, Centre d'étude des mouvements sociaux, Paris, CNRS, p.125.

⁷⁶ La désignation d'un « auxi sport » parmi les personnes détenues fournit un bon exemple de la relation de confiance instaurée entre les deux parties.

duire de l'interaction et permettre ainsi l'instauration d'échanges qui viennent apaiser la détention. Plus encore, il semblerait qu'au cours des projets menés, des relations singulières entre personnels pénitentiaires et personnes détenues se nouent dans le respect mutuel de leur statut respectif.

Si les activités sportives en prison ne sont pas aujourd'hui officiellement reconnues comme une modalité d'action en matière de sécurité dynamique, leur analyse semble consécutivement clairement indiquer qu'elles répondent à la majorité des principes posés pour la définir.

Dès lors, il paraît essentiel de prendre conscience que dans le cadre du programme de la sécurité dynamique, l'élaboration d'un projet sportif officiel ne saurait être dénué de sens, tout en prenant garde au risque engendré par la volonté de formalisation de rôles que les agents endossent de manière informelle depuis de nombreuses années⁷⁷.

⁷⁷ Travaux des auditeurs : groupe de diagnostic stratégique 2 (2021). Le concept de sécurité dynamique, *op.cit.*, p.17.

LES COMPÉTENCES VISÉES DANS LES FORMATIONS

Hugues Belliard, adjoint à la direction de la formation de l'Énap
Jean-Philippe Mayol, directeur-adjoint de l'Énap

Après la baisse significative de la population pénale en 2020 en raison de la crise sanitaire, le nombre de personnes incarcérées dans les prisons a de nouveau augmenté en avril 2021, pour s'établir au 1^{er} mai 2021 à 65 384 détenus (+258 en un mois) pour 60 799 places opérationnelles (soit une densité carcérale moyenne de 108 %, atteignant 125,2 % dans les maisons d'arrêt). Comme les mois précédents, près de 30 % des personnes incarcérées (18 568) sont des prévenus détenus dans l'attente de leur jugement. Au total, 80 417 personnes étaient placées sous écrou, dont 15 033 non détenues et faisant l'objet d'un placement sous surveillance électronique ou d'un placement à l'extérieur.

La formation des personnels lors de leur entrée dans l'administration pénitentiaire et tout au long de leurs parcours professionnels doit leur permettre de faire face à cette situation de surencombrement carcéral et d'appréhender efficacement les méthodes de travail permettant la prévention des violences interpersonnelles.

La formation initiale des élèves surveillants d'une durée de 6 mois pose la question de l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires pour appréhender les relations interpersonnelles avec les usagers. Même si cette période est suivie d'un stage de 12 mois, il conviendrait d'en examiner le contenu et d'évaluer quelles sont les nouvelles compétences acquises ou étayées en lien avec la sécurisation des relations à l'égard des usagers. Le repérage de certaines compétences et leur apprentissage doit faciliter l'exercice des fonctions dans les prisons où s'exercent différents régimes de modalités de privation de liberté en fonction des longueurs de la peine ou des profils des usagers.

Concernant les élèves surveillants, les mises en situation sont insuffisantes pour leur permettre d'être formés aux techniques de désescalade lors de leur confrontation à des phases de crise avec des usagers. Ils n'ont pas la possibilité de s'exercer à des techniques d'entretien ou de personnalisation des relations avec les usagers, permettant d'adapter les réponses aux situations et aux personnes. En revanche, ils sont mieux aguerris aux techniques physiques de maîtrise des personnes en situation de rébellion ou de passage à l'acte violent. Ainsi les élèves officiers sont de manière complémentaire formés aux protocoles de mise au quartier disciplinaire ou d'isolement.

Comme le temps de formation est incompressible, il serait intéressant pour les candidats convoqués à l'Énap et avant même d'être présents à Agen, de pouvoir bénéficier de modules de formation à distance rendus obligatoires. Cette démarche favoriserait l'insertion dans le contexte professionnel.

Comme le permettent les pratiques professionnelles envisagées dans le dossier thématique et relevant de la sécurité dynamique, les agents pénitentiaires ont la possibilité d'utiliser des outils professionnels qui abordent la prévention des violences ou qui traitent de leurs conséquences sans pour cela se situer uniquement sur le registre de procédures de sécurité active en vue du maintien de l'ordre sécuritaire. Ces pratiques professionnelles fondées sur la relation positive avec l'utilisateur ont comme plus-value de rechercher et de comprendre les causes principales des violences ou des conflits.

► *Observer et informer*

Pour que les surveillants puissent convenablement observer les personnes qui leur sont confiées, ils doivent bénéficier d'une analyse approfondie des problèmes que rencontrent les usagers, mais aussi ils doivent être informés des difficultés ou des points forts de la structure à laquelle ils appartiennent. La participation aux instances officielles comme la Commission Pluridisciplinaire Unique, la Commission de Discipline, ou d'Application des Peines n'est pas suffisante pour bien appréhender les problèmes existants et les désordres qui peuvent advenir. Il serait efficace que les équipes de direction et d'encadrement réalisent des rapports de synthèse pouvant servir de support à l'animation des briefings avec les surveillants et utilisables par les cadres intermédiaires.

Ces rapports peuvent permettre aux surveillants de comprendre les stratégies arrêtées par la direction de l'établissement pour lutter contre les violences ou la radicalisation parmi les usagers, et adhérer aux objectifs de ces mêmes stratégies. Cette compréhension est indispensable non seulement pour alimenter la motivation des surveillants dans leur travail d'observation mais aussi pour les rendre participatifs à l'évaluation des stratégies et des objectifs fixés par la direction. Ces rapports personnalisant les problématiques locales d'un service devraient avoir comme visée d'établir un cadre dans lequel chaque acteur professionnel trouve une place. Grâce à cet outil, le chef de service peut :

- Recenser les problèmes de l'établissement et les objectiver par le recueil de données propres à l'établissement ;
- Analyser les incidents et interpréter les conséquences sur la gestion des usagers, les pratiques professionnelles et la qualité de travail des agents ;
- Établir les priorités et les objectifs en lien avec la prévention des violences ;
- Mettre en œuvre des modalités de traitement des violences, des pratiques professionnelles relevant de la sécurité dynamique et les contrôler, les évaluer et les modifier ;
- Envisager les besoins des personnels en formation, réflexion indispensable pour concrétiser un plan d'action avec les personnels.

► *Rentrer en relation positive avec la personne pour connaître les usagers, les évaluer afin de mieux les accompagner*

Les agents pénitentiaires doivent être formés pour leur permettre dans le cadre des relations avec les usagers d'évaluer les risques de passage à l'acte et de violence. Pour cela des éléments d'information sont nécessaires pour, non pas diagnostiquer des maladies mentales ou des troubles de comportement, mais effectuer des repérages afin de convenablement se positionner dans une relation.

D'autre part, les agents doivent connaître, en formations initiale et continue, les procédures de briefing et débriefing avant et après un incident pour mieux comprendre les mécanismes de violence et évaluer le positionnement professionnel le plus adapté à la situation. L'analyse des pratiques professionnelles par ce moyen de réflexion collective, quand elle est correctement animée et cadrée, permet de mieux appréhender les événements. Grâce à cette compréhension, l'agent discerne les réponses envisageables de manière graduée, il affermit son positionnement et assure de manière pérenne une relation positive et construite avec l'usager.

► ***Mettre en œuvre les techniques d'écoute, d'entretien et d'animation de médiation***

Les personnels de surveillance qui sont dans une relation d'interface avec les usagers doivent intégrer des compétences professionnelles leur permettant d'écouter afin de convenablement recevoir une requête, une information, un récit... Mais aussi, les agents de surveillance doivent être en mesure de maîtriser des techniques d'entretien liées à la capacité : de reformulation des propos échangés, de synthèse des éléments significatifs, de conclusion et de transcription par écrit. La maîtrise des techniques d'écoute et d'entretien soutient efficacement par la suite l'apprentissage des techniques d'animation d'une médiation en contexte professionnel.

La compétence liée à l'animation de la médiation en contexte professionnel permet aux personnels et aux usagers de trouver une réponse apaisant les relations sociales et parfois d'éteindre les litiges ou conflits. Un surveillant parfois aidé d'un usager qui est apte à remédier un conflit participe à la prévention des violences ou à la gestion post-incident.

Ces différentes compétences contribuent à ce que les participants à un conflit réapprennent en présence d'un tiers à dialoguer et à chercher conjointement une solution qui leur soit propre et non imposée par l'institution. Ainsi, les surveillants deviennent des acteurs efficaces de la restauration d'un contrôle social apaisé en collaboration avec les usagers.

► ***Favoriser le positionnement des personnes en acteur des dispositifs de réinsertion***

Pour cela, les agents pénitentiaires doivent être capables de donner des informations simples et claires concernant le fonctionnement d'un service ainsi que d'expliquer les droits et devoirs des usagers et des personnels.

« La réduction et la prévention des violences passent, dès le début de la mesure d'enfermement, par la possibilité de connaître ses droits, ses obligations et les risques de sa conduite. Ces éléments peuvent en effet être déterminants du comportement des personnes. Le CGLPL s'attache à vérifier que les personnes sont informées de leur statut, de leurs droits et qu'elles disposent des moyens effectifs de les mettre en œuvre. Or dans l'ensemble des lieux, il constate que l'information des personnes privées de liberté – quand elle existe effectivement – n'est souvent que parcellaire et n'est pas individualisée ; le contenu des droits ainsi que leur portée sont rarement explicités alors même qu'ils ne sont pas facilement compréhensibles. » CGLPL, « Chapitre 3 : Prise en charge de nature à prévenir les violences », in *Les violences interpersonnelles dans les lieux de privation de liberté*, Paris : Dalloz, 2020.

La compétence pour un agent pénitentiaire d'informer favorise l'abaissement du risque de violence et accroît la crédibilité et donc l'autorité du surveillant pour un usager.

► *Connaître le fonctionnement des procédures de sécurité dynamique ayant un intérêt pour l'usager et savoir les expliquer*

Le surveillant grâce à son écoute active et à ses compétences peut expliquer à un usager qui rencontre des difficultés un certain nombre de procédures (médiation animale, médiation en contexte professionnel, l'expression collective des détenus, le fonctionnement du régime respect...) envisageables pour l'aider.

Ces informations transmises par le professionnel soutiennent un accompagnement de l'usager et permettent à ce dernier d'appréhender des voies nouvelles de résolution de difficultés de vie en détention.

► *Identifier ses propres difficultés en tant qu'agent, développer ses compétences personnelles et gérer le stress*

Les agents de l'administration pénitentiaire sont censés être préparés pour pouvoir affronter moralement et physiquement toutes sortes de situations en détention.

Or, aussi expérimenté soit-on, formé et aguerri après plusieurs années de métier, on ne peut éviter le choc provoqué par certains événements, parfois amplifié par les contraintes professionnelles (enquête judiciaire pouvant être diligentée après une intervention physique par exemple). À cet effet, l'Énap a renforcé la formation des gestes techniques à mettre en œuvre en cas d'agression en appréhendant de manière plus opérationnelle les situations complexes ou d'urgence. Cela se traduit par un renforcement des temps de formation sur la communication, la définition des concepts de la violence, la gestion de la violence, les techniques de défense et l'intervention équipée en cellule.

En sus de la formation, cela repose également dans les établissements par la mise en place de structures spécifiques comme les unités pour détenus violents (UDV) pour la prise en charge des personnes détenues violentes et par l'adhésion de ces dernières à des programmes adaptés aux problématiques de violence. Il est impératif que les personnels qui exercent dans les UDV possèdent une bonne connaissance de leurs qualités et de leurs limites, d'où la nécessité d'avoir une meilleure maîtrise de ses émotions et son stress.

Les réactions au stress peuvent varier en intensité, en durée, en nature, d'un individu à un autre et suivant le contexte personnel dans lequel il se trouve. Il reste néanmoins des moyens pour les atténuer et permettre à chacun de mieux vivre ces moments critiques.

Par conséquent, il est nécessaire que les élèves et stagiaires en formation aient une bonne connaissance du processus du stress (aigu et continu) avant d'identifier les moyens pour mieux vivre son exercice professionnel quotidien.

Les moyens pour prévenir et atténuer les effets du stress post-traumatique.

Si les effets du stress sont inévitables, il existe néanmoins des moyens pour favoriser le retour au "bien-être", et éviter que les réactions douloureuses ne persistent sur une trop longue période. Chaque personnel peut y participer à son niveau, l'individu lui-même, les collègues, les encadrants et si nécessaire les spécialistes (psychologue des personnels ou personnel de santé).

Il est à noter que les élèves directeurs en formation bénéficient de 16 heures de formation sur la gestion de crise dont 3h sur l'impact du stress dans la prise de décision. Également depuis 2021, il est proposé une formation de 18 heures en formation continue à destination des cadres pour renforcer leurs compétences dans ce domaine et mieux vivre ainsi leur métier. Cette action de formation s'intitule "Mieux gérer son stress pour favoriser son bien-être et son développement personnel et professionnel". En effet, les cadres de direction sont soumis aussi à un stress pouvant s'avérer néfaste à leur équilibre. Par conséquent, l'intervenant s'appuie sur la sophrologie pour développer chez eux une meilleure résistance au stress en prenant conscience que le principal élément négatif du stress est la réaction face aux nombreuses situations de tension. S'appuyant principalement sur des exercices pratiques, cette approche favorise le développement de la perception positive du corps, de l'esprit et des états émotionnels. Cette dynamique entraîne une nouvelle énergie pour une meilleure gestion du stress et le développement de nouvelles habiletés dont la préservation de soi. Également, elle va permettre de mieux comprendre les différentes étapes du processus pour que l'agent puisse gérer la situation vécue et l'accompagner au mieux après l'événement.

À l'attention d'un fonctionnaire ayant vécu un événement critique:

- se donner le droit de se sentir mal,
- se sensibiliser davantage aux soins de soi : repos, alimentation, soins médicaux et usage modéré d'alcool,
- recueillir des renseignements pertinents concernant l'événement traumatisant pour comprendre mieux l'expérience et l'intégrer à son vécu,
- se protéger de l'information qui fait mal, notamment quand l'affaire a été médiatisée,
- écrire ce qui s'est passé (par exemple pendant les périodes d'anxiété ou d'insomnie et surtout saisir la justice pour la reconnaissance de l'acte traumatisant),
- passer un peu de temps seul et avec d'autres, de façon à obtenir un équilibre,
- éviter de prendre des décisions importantes (source de stress supplémentaire), mais prendre de petites décisions qui donneront l'impression de mieux contrôler sa vie,
- organiser son temps, de façon à se tenir occupé,
- renforcer et faciliter les liens avec les pairs qui ont pu aussi vivre des événements dramatiques afin de développer un réseau de soutien,
- ne pas hésiter à parler de l'événement et à demander de l'aide. Le fait de parler d'un souci est encore une meilleure façon de s'en libérer.

Les élèves surveillants bénéficient d'ailleurs d'une séance de formation de 3 heures pour être sensibilisés au processus du stress et savoir adopter la bonne posture face à ce phénomène.

À l'attention des encadrants (officiers, CSP et DSP)

Ces cadres bénéficient aussi d'un temps de formation de 3 heures. Ils ont aussi dans leur cursus, un temps de formation de 3 heures sur le briefing-débriefing qui leur permet d'avoir les éléments pour mettre en oeuvre ces temps institutionnels, mais aussi de veiller à accompagner et orienter les personnels en difficulté.

- permettre aux surveillants pénitentiaires de disposer d'une période de temps pour se calmer avant de relater ou d'écrire son rapport de l'événement (compte rendu professionnel), et ce, à l'écart des médias ou des collègues trop curieux. L'une des précautions premières est d'attendre que l'état de choc se soit dissipé,
- démontrer ce qu'un événement a de positif et appuyer la personne traumatisée chaque fois que cela est possible. La plupart des personnes réagissent du mieux qu'elles le peuvent à un événement, compte tenu des renseignements dont elles disposent (c'est à dire de leur perception des choses à ce moment précis, perception qui varie suivant l'état de stress dans lequel la personne se trouve). La supervision doit être encore développée sur ce domaine en formation afin que chaque situation professionnelle difficile puisse être analysée tant sur les gestes et comportements professionnels, que sur les émotions engendrées. À ce titre, cette approche est désormais présente dans les structures spécifiques comme les unités pour détenus violents.
- faciliter une rencontre avec des collègues ayant vécu des incidents semblables ou d'autres personnes ressources du même corps. L'élève ou le stagiaire surveillant pourra s'appuyer sur le tuteur, et le cadre de direction en formation pourra échanger avec son mentor désigné lors de son année de stage,
- A posteriori, la médiation peut contribuer à la compréhension et à la résolution des différends interpersonnels. Elle peut aussi apporter l'apaisement souhaité par tous les protagonistes, rétablir le sentiment de sécurité propice aux relations positives et constructives. Elle constitue un préalable, pour les usagers, à la mise en œuvre de mesures de justice restaurative,
- veiller à ce que la personne traumatisée dorme et mange suffisamment. Il peut être avantageux de lui assigner d'autres fonctions (son niveau de stress doit être étroitement surveillé pendant un certain temps. Toute situation engendrant un excès de stress ou une trop grande charge de travail pendant une certaine période, peut être néfaste. Tout cela varie néanmoins suivant les besoins individuels),
- permettre au personnel qui a fait partie de la situation de participer à une séance de "debriefing" en groupe dans les heures qui suivent l'événement.

La séance de debriefing ?

Il s'agit d'une réunion, destinée aux individus ayant été impliqués ou témoins d'un événement grave. Elle a pour but de les aider à atténuer le stress produit par l'incident et de leur permettre de récupérer plus facilement. Celle-ci s'effectue sous forme d'un compte rendu particulier de l'événement et permet d'offrir un soutien collectif au moment où chacun peut se sentir isolé "je suis seul à me sentir comme ça" ou se dévaloriser « ce n'est pas normal de me sentir comme cela ». Le debriefing doit respecter les étapes suivantes :

- Introduction et rappel des règles de base ;
- Description minutieuse de l'évènement ;
- Description des émotions, sentiments et réactions provoqués ;
- Information sur le stress et les réactions à un choc traumatique ;
- Stabilisation, récapitulation de la réunion, aiguillage vers des services d'aide plus poussée (entretien avec un psychologue par exemple) pour ceux qui le souhaitent.

Ce compte rendu aide aussi à faire connaître et exposer les symptômes émotionnels, physiques et psychiques immédiats ou à retardement qui peuvent survenir après l'évènement et à permettre aux participants d'y faire face. À cet égard, il va permettre à la victime de se représenter la scène mentalement et d'en verbaliser les circonstances.

Le surveillant pénitentiaire n'est pas seulement un fonctionnaire d'État, il est peut-être celui qui est soumis le plus souvent et avec le plus d'intensité au stress d'ordre professionnel. À ce titre, on juge à tort que les réactions au stress signalent un échec. En fait, une réaction quelconque sur le plan émotionnel est normale après un choc. Ce qui est anormal en revanche, c'est de penser que le fonctionnaire doit être insensible.

Apprendre son métier ne suffit plus ; il faut aussi apprendre à vivre son métier, d'où la nécessité de bien se connaître et favoriser son développement personnel pour une montée en compétences qui n'en sera que bénéfique pour l'institution et les usagers.

► *Intégrer une démarche de résolution de problèmes*

L'identification d'un problème donne systématiquement lieu à une réponse, la nature de la solution ainsi que le délai dans lequel il sera susceptible d'obtenir une réponse. L'élaboration de solutions est effectuée en collaboration avec les usagers ; les réponses sont inventées en lien direct avec les espaces et les lieux de vie commune (recours à la médiation).

Schéma :

- Examen détaillé : a) identification des problèmes en utilisant l'implication des usagers, b) inventaire des facteurs sociaux qui, sous le contrôle de la pénitentiaire, pourrait faire évoluer favorablement le problème.
- Analyse : a) mesure du problème et de ses différentes dimensions, b) reconnaissance des personnes (personnels-usagers-intervenants) affectées par le problème, c) identification de la ou les causes du problème, d) détermination des objectifs à atteindre.
- Réponse : a) identification des solutions réalisables, b) sélection et choix des solutions opportunes, c) mise en place du plan opérationnel.
- Évaluation : a) mesure de l'efficacité du déroulé de l'action opérationnelle, b) détermination de la nécessité d'un examen, d'une analyse ou d'une réaction additionnelle.

► *Poser une évaluation objective d'une situation à risque*

Ce sont essentiellement les actions de formation à l'école basées sur les mises en situation qui favorisent l'acquisition de cette compétence. Le discernement est la capacité d'appréhender rapidement une situation, d'en analyser les éventuels déploiements, de considérer les réponses possibles et leurs conséquences sans se laisser submerger par les émotions personnelles ou celles de son entourage. Durant la période de stage, le formateur attaché à un service ou les tuteurs (quand ils sont formés) peuvent faciliter l'acquisition de cette compétence en prenant comme support des situations vécues.

Remarque générale concernant les compétences requises

Les compétences acquises par les surveillants dans le domaine de la prise en charge des usagers, notamment permettant d'instaurer des relations positives indispensables à la prévention des violences en détention, ne sont pas prises en compte dans le parcours professionnel et les promotions. En effet, ce travail d'interface assumé par des surveillants avec des personnes qui adoptent des comportements agressifs reste dans l'ombre. Cette aptitude de certains surveillants à adopter un style alternatif de prise en charge de l'usager et d'intervention pour éteindre des conflits n'est pas reconnu.

Aussi, certifier des programmes de formation comme la médiation en contexte professionnel ou l'accompagnement des usagers dans un régime de respect est indispensable pour enraciner cette reconnaissance.

🔗 La sécurité dynamique déployée dans les programmes de formation à l'Énap

Problématique

Peut-être manque-t-il une volonté d'évaluer de manière scientifique l'impact des programmes de formation sur l'acquisition des compétences par le personnel pénitentiaire, notamment pour ce qui relève de la mise en œuvre de relations positives avec les usagers. La Mission du Contrôle Interne pourrait être l'organe d'évaluation car les contrôleurs lors des audits internes ont la faculté et la compétence pour analyser cette question. Les inspecteurs appartenant à l'Inspection Générale de la Justice pourraient assurer cette analyse au moment de l'étude des incidents majeurs dans un établissement pénitentiaire.

➤ *La mallette pédagogique à l'attention des personnels exerçant dans une unité pour détenus difficiles (UDV)*

Devant l'augmentation des violences en détention et suite au relevé de conclusions ministérielles du 26 janvier 2018 avec les représentants des personnels, la prise en charge des détenus violents est repensée avec deux objectifs.

Le premier est le développement d'une prise en charge spécifique des détenus violents, permettant de répondre aux besoins d'une gestion d'après crise pour éviter le passage à l'acte hétéro-agressif. Le deuxième est de prendre en charge, sur une période de 9 mois maximum, des personnes violentes afin de favoriser un retour en détention normale sans risque de passage à l'acte violent.

Le dispositif de prise en charge d'individus violents en détention vise à déployer des unités pour détenus violents au sein de chaque direction interrégionale, en application des dispositions du code de procédure pénale.

L'UDV prend en considération les hommes majeurs affectés en maison d'arrêt, en centre de détention ainsi qu'en maison centrale de type non sécuritaire. L'encellulement y est individuel pendant la totalité du placement du détenu. Les mouvements des détenus affectés en UDV doivent être accompagnés par plusieurs personnels de surveillance affectés à l'UDV. Toutes les portes des cellules de la zone sont équipées de passe-menottes.

Lors de son arrivée en UDV, la personne détenue est placée en observation pendant deux semaines. Au-delà de la période d'observation et d'évaluation initiale, l'évaluation durant l'affectation du détenu dans l'UDV vise à produire de l'information sur le rapport de la personne détenue à la violence, et les éléments ainsi recueillis sont consignés sur une grille d'évaluation collective lors de la CPU intervenant après la période d'observation.

La notion de pluridisciplinarité est centrale dans la pratique de l'évaluation. La durée de prise en charge initiale est de trois mois, reconductible une fois trois mois sur décision du président de la CPU. À l'issue du délai de six mois, et à titre dérogatoire, le président de la CPU peut solliciter une extension du délai de prise en charge auprès de la direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP). Le cas échéant, la situation de la personne détenue est réévaluée mensuellement, étant entendu que la période maximale ne peut excéder neuf mois.

Chaque direction interrégionale a ciblé un établissement pour intégrer une UDV et les premières ont été opérationnelles en 2019. Pour la formation des personnels, une mallette pédagogique a été élaborée et mise à la disposition des unités de recrutement de formation qualifiante afin que le programme de formation de 14 jours puisse être déployé auprès des agents affectés en UDV. Le module de formation spécifique aux personnels amenés à intervenir en UDV a vocation à évoluer et à s'enrichir au gré de l'expérience acquise par les référents violence. Ce module a vocation aussi à être intégré à terme dans la formation initiale réalisée à l'Énap à destination de la filière des personnels de surveillance, des personnels de direction ainsi que des personnels d'insertion et de probation.

C'est un groupe de travail de professionnels qui a construit la mallette pédagogique de formation à destination des personnels qui évoluent sur ce type de structure. Ce groupe était piloté par la direction de la formation de l'école nationale d'administration pénitentiaire et composé de représentants de la direction de l'administration pénitentiaire, d'acteurs de la formation des départements et de l'atelier numérique de la direction de l'Énap, d'une psychologue des personnels, d'un médiateur ERIS et de formateurs des pôles interrégionaux de formation. Les travaux ont été menés sur 4 mois de novembre 2018 à février 2019.

Cette mallette pédagogique a pour objectif la mise en place du programme de formation des agents et de l'évolution de son contenu au fil de la réglementation et des remontées des personnels en exercice sur ces nouvelles structures de prise en charge des personnes détenues. La mallette se décline en 5 grands domaines répartis sur 3 semaines de formation pour un volume horaire de 95 heures⁷⁸.

On trouve dans le premier domaine de formation, la doctrine des unités pour détenus violents et les textes réglementaires, les fiches techniques relatives aux pratiques professionnelles de sécurité et les procédures concernant la prise en charge des personnels victimes de situations de crise.

Dans le deuxième domaine, un tutoriel d'auto-formation est utilisé en présentiel ou en hors-présentiel avant la mise en place de la formation pour rendre l'animation des séances plus dynamique et opérationnelle. On a aussi l'exemple du projet du premier établissement qui va être doté de ce type de structure. Également, les rapports de

⁷⁸ <https://foad.enap.justice.fr/>

stage internationaux des élèves directeurs des services pénitentiaires relatifs à la gestion des personnes difficiles font partie de cette malette pédagogique.

Le troisième domaine permet d'élaborer le programme de formation sur 14 jours en s'appuyant sur des fiches pédagogiques et sur la programmation de chaque séance d'animation. 3 unités de compétences sont visées :

- La première unité de compétence vise à maîtriser le cadre institutionnel, notamment les procédures des UDV, la compréhension des phénomènes de violence, la sécurité dynamique et la méthodologie pour la prise en charge de la personne détenue.
- La deuxième unité de compétence vise la capacité à réagir devant des comportements agressifs ou violents, notamment la nécessité de développer la cohésion d'équipe, d'aborder la gestion du stress, la communication non violente et toutes les techniques d'intervention sur la personne ou en cellule pour contenir ou maîtriser la personne détenue.
- La troisième unité de compétence vise à consolider les pratiques professionnelles de référence et les amender au cours de l'exercice professionnel. Cela va se faire par de l'autoscopie et l'exploitation des vidéos en ayant préalablement filmé les séances des deux premières unités de compétences. Mais aussi, en testant les procédures dans l'UDV : notamment les notes d'organisation et de fonctionnement, en insistant tout particulièrement au cours de cette semaine sur les briefings et débriefings, la validation des procédures et sur la prise en charge de la personne après la crise. Une douzaine de situations professionnelles sont mise en œuvre in situ (mouvement de personnes détenues, audience, altercation verbale, etc.) et la supervision peut se faire à l'aide d'une grille d'analyse des situations d'apprentissage par la simulation.

Enfin, un bilan de formation est prévu pour évaluer la formation et identifier les futurs besoins des professionnels qui vont évoluer sur ces structures. À ce titre, l'observatoire de la formation de l'Énap a élaboré 2 questionnaires à destination des personnels en formation.

Le quatrième domaine se caractérise par le kit pédagogique qui va permettre d'aider les acteurs de la formation dans l'animation de chaque séance. Ce kit est constitué de séances qui ont déjà été éprouvées sur les pôles de formation des inter-régions, de fiches techniques, de vidéos et divers outils pédagogiques.

Le cinquième domaine est pour l'instant alimenté par un support de formation vidéo multimédia élaboré par le centre de ressources documentaires pédagogique de l'académie de Montpellier et l'Énap a pleinement contribué à la réalisation de ce support. Cet outil pédagogique s'intitule *Violence verbale, fulgurances au quotidien*. Une première partie permet de comprendre la violence et une deuxième partie est consacrée à l'action à mener face à la violence. On y trouve 2 saynètes pénitentiaires avec plusieurs angles d'analyse d'experts (psychologues et spécialisés dans le domaine de la violence). Également, les actions de prévention, de médiation et de formation pour prévenir la violence sont présentées, dont une vidéo d'une quinzaine de minutes sur la formation continue dans ce domaine, à l'Énap.

► *Le programme de formation destiné aux personnels engagés dans la mise en place du régime respect*

Situation actuelle en termes de formation :

Le module respect est abordé dans les contenus de séances de formation des surveillants dont celui sur les différents régimes de détention. Il aborde le régime respect comme un moyen de réduire les violences en détention qui est d'ailleurs une priorité depuis la nomination du nouveau directeur de l'administration pénitentiaire en 2021.

Dans le contenu de séance, il est évoqué l'origine espagnole de ce module, l'expérimentation dans les structures françaises, le profil des personnes détenues qui participent à ce module et les particularités du module.

Il est évoqué dans les particularités que les personnes détenues sélectionnées bénéficient d'une plus grande liberté et de nombreux avantages par rapport à la détention « classique ». Ils sont libres de leurs mouvements et possèdent la clé de leur cellule. En contrepartie, ils s'engagent, par le biais d'un contrat rédigé par l'administration, à respecter scrupuleusement les règles d'un règlement intérieur drastique et à accomplir des tâches et activités sur la base d'environ 25h par semaine. À cette fin, il a été établi une sorte de permis à points : le détenu part de zéro et est évalué quotidiennement par les surveillants. Une bonne action spontanée (nettoyer la courserie de son étage par exemple) vaut un point, se balader en short dans la même courserie en fait perdre un. Moins 10 points et l'on risque l'exclusion du module pour un retour en détention ordinaire.

Sur les enjeux du module respect, il est précisé que ce sont des bases nouvelles de communication pour une détention réorganisée autour de règles spécifiques et au sein de laquelle le surveillant et la personne détenue s'inscrivent dans une relation humaine qui se veut positive.

La peine prend, dès lors, un sens nouveau pour la personne détenue puisqu'elle évolue dans un contexte plus propice à la préparation de sa réinsertion future. Le métier de surveillant revêt, quant à lui, une autre dimension basée davantage sur l'accompagnement humain, mais néanmoins exigeant envers la personne détenue en terme de discipline et de sécurité.

Cette expérimentation développée progressivement au sein des établissements pénitentiaires a eu pour objectif de participer activement à la réinsertion et à la prévention de la récidive des personnes détenues.

Il est à noter que cette approche est considérée comme une bonne pratique professionnelle et cela a été validé par la direction de l'administration pénitentiaire au 2^e trimestre 2021 dans le cadre de son plan d'action de prévention de la violence. Il est à souhaiter que son impact jouera en faveur d'une baisse significative de la récidive et donc de la population carcérale. D'ailleurs, il est à souligner que le nouvel établissement du centre pénitentiaire de Lutterbach dont l'ouverture est programmée pour 2022 a intégré les espaces nécessaires pour la mise en oeuvre du module respect. Cela se traduit par des espaces de convivialité et d'activités appropriés pour ce type de module.

Cette approche ne peut pas se limiter à la sensibilisation des surveillants et il est nécessaire que ce régime soit porté par les cadres en formation : officier et directeurs.

À ce titre, la dernière promotion de DSP a dû faire son stage de mise en situation professionnelle dans des structures ayant mis en place des approches innovantes dont le module respect.

Le module respect n'est donc plus une expérimentation et nous allons rentrer désormais dans une phase de déploiement d'où la nécessité de faire monter en compétences les prochaines promotions d'élèves surveillants. À cet égard, la direction de l'administration pénitentiaire nous a demandé de développer le concept de surveillant acteur incontournable d'une détention sécurisée et le module respect toujours dans le cadre de prévention de la violence en détention.

L'intégration des Principes du Surveillant Pénitentiaire, Acteur Incontournable d'une Détention Sécurisée (PSPAIDS)⁷⁹ et le module respect feront désormais partie du référentiel de formation des élèves surveillants. Cela doit permettre de développer les compétences relatives à ces principes grâce aux séances pédagogiques dispensées par l'École et pendant les périodes de stage. Des éléments institutionnels existant seront aussi investis pour porter les principes du surveillant acteur incontournable d'une détention sécurisée et le module respect.

Les fiches pédagogiques décrivant les contenus et objectifs des séances pédagogiques présentielles et distancielles ont été revues pour répondre aux PSPAIDS. Sur la forme, les modifications apportées aux fiches pédagogiques consistent à reprendre les termes des PSPAIDS dès le titre de la séance et / ou dans la partie « contenu »⁸⁰.

Exemples :

- Le contenu de la séance « Évaluer et réagir face au risque suicidaire » inclut désormais formellement la nécessité de « rendre compte des observations », ce qui répond au principe selon lequel, en qualité d' « observateur quotidien de la personne détenue », le surveillant doit restituer ses observations.
- Une séquence complète vise à permettre aux surveillants d'adapter leur pratique aux personnes atteintes de troubles du comportement. Son contenu comporte désormais la référence à l'acquisition de connaissances nécessaires à l'observation et au rendu compte des troubles du comportement, ce qui permettra

⁷⁹ Communiqué de presse du ministère de la Justice du 19 avril 2021

PRINCIPES DU SURVEILLANT PÉNITENTIAIRE, ACTEUR INCONTOURNABLE D'UNE DÉTENTION SÉCURISÉE

Lundi 19 avril 2021, à l'occasion d'une visite au centre pénitentiaire de Bordeaux-Gradignan, le garde des Sceaux signe les « Principes du surveillant pénitentiaire, acteur incontournable d'une détention sécurisée » avec les représentants nationaux des organisations syndicales des personnels de surveillance. Chaque jour, le surveillant pénitentiaire incarne, représente et défend les missions et les valeurs du service public pénitentiaire. À l'heure où le projet de loi pour la « confiance dans l'institution judiciaire » vient renforcer la mission des surveillants au sein des parcours de peine, ces principes réaffirment le rôle du surveillant en le positionnant comme un acteur central de la détention. Un cadre professionnel respectueux garantit une meilleure qualité de vie au travail, au sein d'une équipe pluridisciplinaire, et ce afin d'éviter l'isolement. Le surveillant agit dans un collectif : la solidarité entre les surveillants, l'esprit d'équipe et le soutien de la hiérarchie sont réaffirmés. La relation entre le surveillant pénitentiaire et le détenu, fondée sur l'autorité, l'écoute, l'observation et la responsabilité, est déterminante. En effet, par son travail d'écoute, d'observation et d'évaluation au quotidien, le surveillant contribue aux propositions de prise en charge adaptée des détenus ; il agit aussi pour réduire les violences et renforcer la sécurité. Afin de développer ces principes, plusieurs initiatives consolideront le socle de formation, en veillant en particulier à renforcer la méthodologie de l'observation, et les liens entre la formation à l'École nationale d'administration pénitentiaire et les stages en établissements pénitentiaires. L'autorité et le rôle du surveillant sont renforcés par un positionnement et des prérogatives réaffirmés : le surveillant pénitentiaire est un acteur majeur de la détention. Pour Eric Dupond-Moretti « cette charte concrétise un engagement pris devant les personnels pénitentiaires visant à réaffirmer publiquement qu'ils ne doivent pas être considérés comme des porte-clefs mais comme des acteurs incontournables d'une détention sécurisée préparant activement la réinsertion des détenus. »

⁸⁰ Dispositif mis en place à compter de la 209^e promotion d'élèves surveillants dont la formation a débuté en août 2021.

aux surveillants de mettre en œuvre « la méthodologie de l'observation » et la « restitution » des informations.

- S'agissant de la « méthodologie de l'observation » mentionnée dans les PSPAIDS, la séance intitulée « Recueillir de l'information par l'observation » est désormais intitulée « Appliquer la méthodologie de l'observation pour recueillir de l'information ».

Le support pédagogique a été revu pour présenter la méthodologie de l'observation autour de l'axe des variables de l'observation et de la grille de Quintilien⁴ qui permet de formaliser et partager efficacement une observation. Le travail sur la formalisation des observations stimulera la qualité des observations et permettra au surveillant une contribution crédible au travail en pluridisciplinarité et impliquera de réinsister sur l'importance des écrits professionnels. Cet aspect est particulièrement important dans le cadre de l'action du surveillant dans le module respect.

Les périodes de stage

Les PSPAIDS prévoient que les stages seront, pour les élèves surveillants, « l'occasion d'expérimenter ce rôle » afin de « s'approprier les outils [...] présentés durant la formation à l'École ». La note décrivant les modalités d'organisation de chaque stage dite « note de cadrage » rappelle ce principe.

Comme les contenus des séances pédagogiques, les objectifs de stage ont été enrichis notamment pour que les élèves se mobilisent sur l'observation. La liste des objectifs de stage comporte donc désormais 2 objectifs en lien direct avec les PSPAIDS :

- Assister à un entretien arrivant mené par un personnel de surveillance (stage 1) ;
- Rédiger une observation dans Genesis (stage 1 et stage 2).

► *Un objectif pour le programme de formation de la médiation en contexte professionnel : la certification*

Contributrice : Christine Cépède

Ce programme de formation doit aboutir à une certification « ANIMATEUR DE MÉDIATIONS EN CONTEXTE PROFESSIONNEL ». L'intérêt de cette certification vise à assurer la reconnaissance de nouvelles compétences.

Objectifs et contexte de la certification : le domaine de la certification concerne les activités relatives à la Médiation en Contexte Professionnel (MCP) au sein des services pénitentiaires français.

Objectifs : la Médiation en Contexte Professionnel offre aux médiés l'opportunité d'une rencontre volontaire afin qu'ils échangent sur les répercussions du conflit qui les oppose.

Structurée et sécurisée, la médiation a pour objectifs :

- de rendre possible une telle rencontre,
- de permettre aux médiés d'exprimer leurs émotions, ressentis et attentes,
- d'encourager les médiés à mesurer l'impact humain, social et/ou matériel de leurs actions (responsabilisation personnelle).

À la différence des autres formes de médiation, la Médiation en Contexte Professionnel (MCP) s'inscrit dans une méthodologie « humaniste » ou « relationnelle » visant à favoriser le dialogue entre les personnes concernées par une situation conflictuelle pouvant entraîner un passage à l'acte ou ayant déjà occasionné un passage à l'acte.

Elle repose sur l'idée, fondamentale en justice restaurative, que les participants, fortement perturbés par une situation subie, sont compétents pour s'investir dans la reconquête de l'estime de soi et de la maîtrise de leur avenir.

Les personnes sont les plus aptes à mesurer leurs propres attentes, à évaluer l'ampleur des répercussions qui les affectent toujours, à rechercher les solutions qu'elles pourraient mettre en œuvre pour y répondre. La MCP repose sur le postulat selon lequel le dialogue et la compréhension mutuels ont des effets restauratifs sur les liens sociaux.

Le certificat « Animateur de Médiations en Contexte Professionnel » permettrait d'intervenir dans tous les champs de la médiation en contexte professionnel au sein des services pénitentiaires français. Il confère des compétences en matière pédagogique et relationnelle. Les titulaires exercent dans le cadre de la régulation des crises relationnelles, la prévention des tensions et des conflits dans l'ensemble des services pénitentiaires français. Ils sont également susceptibles de contribuer à la conduite de projets.

Le certificat : Animateur de Médiations en Contexte Professionnel est une réponse aux besoins de professionnels et d'usagers du service public pénitentiaire confrontés aux situations de relations dégradées. Elle est pertinente dans le cadre des relations usagers-professionnels, usagers-usagers, professionnels-professionnels.

Au-delà de l'apaisement des relations au sein des services, la plus-value obtenue par cette certification contribue à l'enrichissement des activités des professionnels et au développement d'habiletés sociales, voire professionnelles des usagers du service public pénitentiaire dans la perspective, tant de la prévention de la récidive, que de leur réinsertion.

Le programme décliné ci-dessous donne une vision panoramique des thèmes traités et des méthodes pédagogiques utilisées.

M1	Objectif / Séquence	Durée	Nom de la séquence	Nom des fichiers attachés
Lundi				
4h00	M1_ADN_S0	1h00	Accueil des participants – tour de table + exposer les objectifs de la formation ainsi que les modalités d'évaluation des acquis	
	M1_ADN_S1 et M1_ADN_S2	2 h00	Les violences interpersonnelles au sein des services pénitentiaires (contextualisation)	MCP_M1_ADN_S1_Les_violences_interpersonnelles
	M1_ADN_S6	1h00	Découvrir les expérimentations menées au sein des services pénitentiaires (exemple de contextes professionnels)	MCP_M1_ADN_S6_Découvrir_les_experimentations

Mardi				
7h00	M1_O1_S1	3h30	Décoder les relations interpersonnelles, mesurer les enjeux intégrant un focus sur le syndrome post traumatique, perturbateur relationnel (le cœur de cible)	MCP_M1_O1_S1_Decoder_relations_interpersonnelles
	M1_O1_S3	3h30	Distinguer conflit relationnel et crise intégrant le focus sur le syndrome post traumatique, repérage des symptômes le cœur de cible)	MCP_M1_O1_S3_Distinguer_conflit_crise
Mercredi				
7h00	M1_01_S4	1h30	Découvrir les différentes formes de médiation (l'outil)	MCP_M1_O1_S4_Découvrir_formes_mediation
	M1_02_S5_s1	1h30	Découvrir la MCP en action (1° ETC et MES) (la pratique)	1° mise en situation = illustration
	M1_01_S5_s1	1h30	S'approprier la procédure de médiation en contexte professionnel (le processus et la procédure)	MCP_M1_01_S5_s_approprier_la_procedure_MCP + Guide d'entretiens MCP » + Proc littéraire
	M1_02_S5_s2	1h30	Découvrir la MCP en action (2e ETC et MES) axée sur la préparation + intégrant 1e éléments de l'approche relationnelle) (la pratique)	2e mise en situation = préparation + mise en œuvre
	M1_01_S6	1h00	Connaître l'approche relationnelle	
Jeudi				
7h00	M1_02_S1	3h00	Maîtriser l'éthique et la déontologie de la médiation (la règle)	MCP_M1_O2_S1_Maitriser_ethique_deontologie + MCP_M1_O2_S1_Raisonnement_ethique
	M1_03_S1 et M1_03_S2	1h30	Explorer le champ d'application de la MCP – Rôles + exercices	MCP_M1_O3_S1_Explorer_le_champ_MCP_roles MCP_M1_03_S2_Explorer_le_champ_exercices
	M1_ADN_S7	1h30	Distinguer médiation en contexte professionnel et médiation restaurative	MCP_M1_ADN_S7_Distinguer_MCP_et_MR MCP_M1_ADN7_mediation_et_jr
	M1_04_S2	1h00	Évaluation des acquis	
Vendredi				
3h00	M1_ADN_S3	1h00	Introduire la sécurité dynamique (la contribution de la MCP)	Doc GB « Propos sur la notion de sécurité dynamique »
	M1_04_S1	0h30	Présenter le programme du module 2 et du module 3	+ Présentation du dispositif d'appui à la mise en œuvre
	M1_04_S3	1h30	Évaluer la session (évaluation du contenu et de la pédagogie, des conditions matérielles)	

M2	Objectif / Séquence	Durée	Nom de la séquence	Nom des fichiers attachés
Lundi après – midi				
3h15	M2_ADN_S0	1h15	Accueil des participants – retour sur les évaluations + exposer les objectifs de la formation + modalités d'évaluation des acquis	
	M1_O1_S5_s2	2h00	S'approprier la procédure de médiation en contexte professionnel	MCP_M1_O1_S5_s_approprier_la_procedure_MCP + Guide d'entretiens MCP »
Mardi journée				
3h00	M2_O2_S5	0h40	Conduire une MCP - Etude de cas 1 (apprentissage des phases et des outils)	(Analyse de la situation et du langage 20 minutes – Préparation des rencontres : 5 minutes, Rencontres : 7 minutes, préparation médiation : 8 minutes)
	M2_O2_S6	0h50	Conduire une MCP - Mise en situation 1 (apprentissage des phases et des outils)	(Médiation 15 minutes – Débriefing 35 minutes)
	M2_O2_S7	0h20	Conduire une MCP - Etude de cas 2 (rodage)	
	M2_O2_S8	0h50	Conduire une MCP - Mise en situation 2 (rodage)	
3h30	M2_O2_S9	1h30	Évaluer le syndrome post traumatique repéré	
	M2_O2_S10	1h00	Conduire une MCP - Etude de cas 3 – Mise en situation 3	
	M2_O1_S6	1h00	Découvrir l'approche relationnelle (2)	
1h30	M2_O1_S2 et M2_ADN_S8		Intégrer les enjeux et les pratiques de la régulation des conflits en milieu carcéral	MCP_M1_O1_S2_Integrer_enjeux_reguler_conflits
			Identifier les outils de régulation des violences, retours sur les recherches	
Mercredi journée				
3h00	M2_O2_S2 + M2_O2_S3	2h00	Structurer et organiser l'intégration de la MCP dans la pratique du service - Implanter le dispositif et/ou la pratique de la médiation dans le service	Doc JPM « Lettre de mission » + MCP_M2_O2_S2_Outil_lettre_mission + Doc JPM «Convention de médiation» MCP_M2_O2_S3_Implanter_dispositif_pratique MCP_M2_O2_S3_Implanter_convention_partenariale
	M2_O2_S11	1 h 00	Conduire une MCP - Etude de cas 4 - Mise en situation n°4	
3h00	M2_O2_S12	1h00	Conduire une MCP - Etude de cas 5 – Mise en situation n°5	
	M2_O2_S13	1h00	Conduire une MCP - Etude de cas 6 – Mise en situation n°6	
	M2_O2_S16	1h00	Prévenir et traiter le syndrome post traumatique repéré	

Jeudi journée				
3h15	M2_O2_S14	1h00	Conduire une MCP - Etude de cas 7 – Mise en situation n°7	
	M2_O2_S4	1h00	Envisager le recours aux personnes détenues « facilitateurs »	Repère Doc CB sur les détenus facilitateurs
	M2_O2_S15	1h15	Conduire une MCP - Etude de cas 8 – Mise en situation n°8	
3h00	M2_O4_S5_s1	3h00	Évaluer les acquis des stagiaires	En parallèle, il sera organisé des ateliers
Vendredi matin				
3h15	M2_O4_S5_s2	2h00	Restituer les résultats des évaluations	Point d'attention et de vigilance : restitution individuelle à organiser.
	M2_O4_S4	0h30	Présenter le programme du module 3	
	M2_O4_S6	0h45	Évaluer la session (évaluation du contenu et de la pédagogie, des conditions matérielles)	
M1	Objectif Séquence /	Durée	Nom de la séquence	Nom des fichiers des séquences référentiel
Lundi apres midi				
3h00	M3_ADN_S0	1h30	Accueil des participants – tour de table + exposer les objectifs du module 3 ainsi que les modalités d'évaluation des acquis	
	M3_O3_S3	1h30	Opérer un retour d'expérience collectif sur les premières médiations menées	Méthode du chapeau. Recréer le groupe avant les évaluations terminales
Mardi journée				
8h00	M3_O2_S18	2h00	Se positionner en médiateur durant toute la procédure de médiation en contexte professionnel	2 MES – Neutralité // impartialité //confidentialité
	M3_O2_S19	2h00	Réguler ses émotions en entretien individuel et lors de la médiation	2 MES – l'impatience //
	M3_O2_S20	2h00	Réguler les émotions des médiés en entretien individuel et lors de la médiation	2 MES – La colère // l'état de mutisme
	M3_O2_S21	2h00	Perfectionner ses capacités à opérer un débriefing technique de la médiation	2 MES
Mercredi journée				
8h00	M3_O2_S17	4h00	Accompagner et soutenir la résilience (intégrant le syndrome post traumatique)	
	M3_O4_S8_s1	4h00	Évaluer individuellement les acquis des stagiaires - certification	(Créneau d'une heure par candidat – 2 jurys)
	M3_O3_S3	2h00	Anticiper et résoudre les difficultés organisationnelles et techniques selon le type de MCP	Atelier en parallèle des évaluations
	M3_O3_S4	2h00	Explorer le champ d'application de la MCP à partir des écrits des contrôleurs internes et externes	Atelier en parallèle des évaluations
	M3_O2_S22	2h00	Identifier ses points de vigilance et définir ses axes de progrès	Atelier en parallèle des évaluations

Jeudi journée				
8h00	M3_O4_S8_s2	4h00	Évaluer individuellement les acquis des stagiaires - certification	(Créneau d'une heure par candidat – 2 jurys)
	M3_O3_S3	2h00	Anticiper et résoudre les difficultés organisationnelles et techniques selon le type de MCP	Atelier en parallèle des évaluations
	M3_O3_S4	2h00	Explorer le champ d'application de la MCP à partir des écrits des contrôleurs internes et externes	Atelier en parallèle des évaluations
	M3_O2_S22	2h00	Identifier ses points de vigilance et définir ses axes de progrès	Atelier en parallèle des évaluations
	M3_O4_S8_s3	2h00	Délibérer en vue de la certification des stagiaires	Tenue du jury plénier pour la certification
	M3_O4_S8_s4	2h00	Restituer individuellement les résultats aux stagiaires	Les uns après les autres
Vendredi matin				
3h00	M3_O4_S9	2h00	Présenter le dispositif d'accompagnement et de suivi	
	M3_O4_S10	1h00	Évaluer la session (évaluation du contenu et de la pédagogie, des conditions matérielles)	

► *Le programme de formation relatif à l'observation par les surveillants*

Les principes du surveillant pénitentiaire, acteur incontournable d'une détention sécurisée signés par le ministre de la Justice, Garde des Sceaux en 2021 rappellent que « l'écoute et l'observation du surveillant durant le temps d'incarcération de la personne détenue sont des missions exercées quotidiennement, notamment lors d'échanges avec les détenus, la conduite éventuelle d'entretien ou d'audience. Elles sont acquittées par la participation et la contribution aux instances pluridisciplinaires ainsi que la transmission d'observations, ou d'avis portant sur le comportement et les actes de prise en charge quotidienne du détenu. »

De plus, **la note du directeur de l'administration pénitentiaire du 16/11/2018 relative au rôle du surveillant, acteur incontournable d'une détention sécurisée** rappelle également l'engagement nécessaire de la ligne hiérarchique dans la prise en compte et la valorisation des observations réalisées par les personnels de surveillance.

Ainsi, les observations réalisées par les agents dans GENESIS doivent être systématiquement validées et traitées par l'encadrement dans les plus brefs délais et, dans la mesure du possible, sous 48h. Par ailleurs, toute observation doit faire l'objet d'une réponse faisant apparaître sa prise en compte et les mesures prises ou envisagées.

Au vu de ces nouvelles directives, la formation a été repensée et notamment la séance consacrée à l'observation et aux écrits professionnels. Cet ajustement a pour objectif de permettre aux personnels de surveillance d'être en capacité d'utiliser la méthodologie de l'observation nécessaire, afin d'adopter la position privilégiée du surveillant en qualité d'observateur quotidien de la personne détenue.

Afin de donner de la cohérence à cette formation, cette séance est en lien avec :

- La séance relative à GENESIS⁸² qui permet aux personnels de surveillance d'être

⁸² Gestion Nationale des personnes Ecrouées pour le Suivi Individualisé et la Sécurité

en capacité de rédiger une observation dans le logiciel de gestion de la détention spécifique à l'administration pénitentiaire.

- Les séances relatives aux écrits professionnels (principes de rédaction des écrits professionnels tels que le compte rendu d'incident (CRI) et le compte rendu professionnel (CRP) qui permettent aux surveillants pénitentiaires d'utiliser la méthodologie de l'observation afin de contribuer par leurs écrits à une prise en charge adaptée, efficace et sécurisée des personnes détenues.

Les objectifs pédagogiques intermédiaires de cette séance visent à ce que l'élève surveillant soit en capacité de :

- Expliquer à quoi sert l'observation dans le milieu pénitentiaire et notamment les enjeux.
- Appliquer la méthodologie de l'observation en milieu pénitentiaire (le savoir-faire)
 - en utilisant la grille de Quintilien,
 - en connaissant les variables de l'observation,
 - en connaissant et en utilisant les outils pénitentiaires spécifiques à l'observation.
- Comprendre la finalité de l'observation des personnes détenues.

➤ *Le programme de formation Sécurité Dynamique destiné aux officiers*

Le module de formation s'intitulant « Installer une relation adaptée avec la personne détenue », dont la compétence visée est de superviser la prise en charge des personnes détenues, intègre le concept de sécurité dynamique afin d'établir une relation positive et structurante avec la personne détenue. En tant que cadre de commandement, l'officier doit observer et agir pour que les personnels de surveillance instaurent une relation d'autorité auprès des personnes détenues. Cela passe par la relation positive qui découle de la sécurité dynamique.

Le contenu de la séance de formation de 3 heures « Développer une relation positive et structurante avec les personnes détenues » aborde :

- La sécurité dynamique comme l'une des trois composantes de la sécurité en établissement pénitentiaire.
- La présentation du cadre juridique de la sécurité dynamique et les recherches validant le concept au niveau international.
- Le concept de sécurité dynamique.
- L'identification des procédures relevant de la sécurité dynamique.
- L'identification des responsabilités des personnels et notamment des agents de proximité dans la prise en charge des personnes détenues se traduisant notamment par une communication respectueuse et assertive et par une observation quotidienne de qualité.
- L'identification des procédures de sécurité dynamique.
- La mise en pratique d'une communication positive et structurante avec la personne détenue par l'écoute active et l'assertivité.
- Le développement de ses capacités à instaurer une relation d'autorité adaptée avec les personnes détenues.

- L'accompagnement des personnels pénitentiaires dans le développement de leurs compétences en matière de communication.

Le concept de la La sécurité dynamique est présenté aux officiers comme le maintien de la sécurité, dans l'espace carcéral, qui s'appuie sur le développement de relations positives, entre personnels pénitentiaires et personnes détenues. Les relations positives permettent ainsi de construire une « autorité positive » et de garantir la sécurité. Cette dernière doit s'appuyer au sein de nos établissements sur le triptyque : passive, active et dynamique, afin d'être efficiente et stable Toute politique d'établissement qui négligerait l'un de ces trois piliers de la sécurité serait déséquilibrée.

La sécurité dynamique est une notion que les cadres de l'administration pénitentiaire comprennent, s'approprient et mettent en œuvre. Pour ce faire, ils peuvent s'appuyer sur les réalisations ayant fait la preuve de leur efficacité, mais aussi sur les savoir-faire et les savoir-être de très nombreux agents expérimentés. La sécurité dynamique répond à des attentes, parfois peu ou mal formulées, tant des agents que de la population pénale.

Elle contribue pourtant à réconcilier les missions de sécurité et de réinsertion, ce qui est un enjeu majeur pour l'institution pour répondre au plan d'action de prévention de lutte contre les violences.

TÉMOIGNAGES

EN QUOI L'EXPRESSION COLLECTIVE PEUT ÊTRE CONSIDÉRÉE COMME UNE MÉDIATION ENTRE LES USAGERS ET L'ADMINISTRATION AU SERVICE DE LA SÉCURITÉ DYNAMIQUE ?

Éric Manin, directeur des services pénitentiaires,
maison centrale de Saint-Martin-de-Ré.

La sécurité dynamique est un concept visant à améliorer les relations usagers personnels favorisant ainsi la diminution des violences au sein des détentions.

L'expression collective initiée par la règle pénitentiaire européenne N°50 en 2006 et l'article 29 de la loi pénitentiaire de 2009 sont les prémices d'une évolution notable des relations entre les usagers et l'administration et donc des pratiques professionnelles.

Le sujet sera traité au travers d'une expérience professionnelle menée sur la maison centrale de Arles. Il est nécessaire de réaliser dans un premier temps une présentation du contexte. Par la suite, nous présenterons les modalités de réflexion et d'organisation du projet pour tirer le bilan de l'expérience et les conclusions sur cette pratique professionnelle.

► *Présentation du contexte :*

La réouverture de la MC ARLES en 2009 est concomitante d'évolution des textes par la mise en œuvre de la loi pénitentiaire et des règles pénitentiaires européennes. Dans le même temps, suite à des incidents graves dans différentes maisons centrales et aux dysfonctionnements constatés avant la fermeture pour inondation en 2003, la DAP fixe des objectifs précis sur la diminution des violences et un régime de détention répondant à des principes de sécurité en lien avec les profils de dangerosité des usagers affectés à la maison centrale. Un effort important est réalisé avant l'affectation des usagers afin de former et préparer les personnels à une prise en charge répondant aux nouvelles règles mais également en mettant en œuvre un cadre de fonctionnement hiérarchique basé sur l'accompagnement et le contrôle des pratiques professionnelles.

Les personnels sont associés par groupes de travail à l'élaboration des principes de fonctionnement de la structure qui sont validés par l'équipe de direction. Ces principes sont ensuite rédigés et mis en application par la ligne hiérarchique.

L'arrivée des usagers donne lieu à une remise en question des principes de fonctionnement par ces derniers. Malgré tout, au bout de quelques semaines, la collectivité des personnes détenues constatait que les personnels étaient solidaires. Pour exemple, une personne détenue écrit à une future personne détenue affectée à la structure : « du surveillant au directeur, tous les mêmes ; il n'y a rien à faire, ils sont tous d'accord pour cloisonner, ils tiennent tous le même discours, on ne peut rien obtenir ».

La montée progressive des effectifs permet toutefois aux usagers de s'organiser et de tenter de perturber le fonctionnement de la structure en imposant leurs propres règles. Pour exemple, le principe des portes fermées au parloir et l'absence de machines distribuant boissons et friandises est un point de conflit puisque de nombreuses maisons centrales fonctionnent de la sorte. Bien que bénéficiant des UVF et parloirs familiaux, les personnes détenues revendiquent l'ouverture des cabines en faisant de

la désinformation auprès des visiteurs et des institutions tout en refusant de se rendre sur la zone parloir.

La pression collective des usagers immisce le doute auprès des personnels au plus proche du terrain. Les remontées d'information régulières démontrent que les mécontentements individuels deviennent collectifs et que la fréquence des tensions et signes de violence augmente. Il est donc indispensable de résoudre ces conflits afin de maintenir les principes de fonctionnement et réduire le risque de mouvement collectif permettant aux usagers les plus violents de détruire par la violence les infrastructures mais surtout les principes fondamentaux de fonctionnement de la structure.

► *Les principes de fonctionnement de la MC d'Arles en lien avec les modalités de résolution des conflits :*

Les principes managériaux instaurés lors de l'ouverture ont été repris pour travailler sur la régulation des conflits.

Les personnels de surveillance au plus proche du terrain ont donc rédigé ou transmis lors des briefings des observations retraçant avec précision les éléments de faits à la source des conflits. Les membres de la hiérarchie ont donc pu à leur tour analyser les principales problématiques reprises par les usagers.

Dans le même temps, une réflexion est menée en équipe élargie (intégration des premiers surveillants et officiers) sur la manière de résoudre les conflits. La prise en compte des principes des règles pénitentiaires européennes ainsi que l'art. 29 de la loi pénitentiaire nous amènent à travailler sur l'expression collective comme résolution des conflits avec la collectivité des usagers. Toutefois, il apparaît indispensable de ne pas limiter les échanges aux seules activités afin de pouvoir traiter de l'ensemble des thèmes de crispation.

Le constat d'une structuration hiérarchique des usagers à l'identique de notre modèle et la problématique des profils affectés sur l'établissement posent la question de la modalité de sélection des personnes détenues amenées à échanger sur des thématiques de fonctionnement de la structure en relation avec la vie quotidienne.

► *Modalités de mise en œuvre :*

Le principe de base de la désignation fonctionne à l'identique du classement sur les activités. L'appel d'offre est affiché en détention à destination de l'ensemble des usagers. Les demandes sont réceptionnées par le service ActivitéTravailFormation qui enregistre les demandes. Une CPU CLASSEMENT est organisée afin que l'ensemble des professionnels puissent émettre un avis. En cas de refus de classement, des explications sont rédigées et notifiées par l'officier de bâtiment. Pour exemple, une personne détenue instable sur le plan psychiatrique s'est vu refuser le classement en indiquant que l'adhésion à un suivi thérapeutique et une stabilisation de l'humeur constatée par les personnels étaient indispensables avant toute participation à la réunion d'expression collective.

Dans un second temps, l'officier de bâtiment reçoit les personnes détenues classées afin de définir l'ordre du jour. L'officier rédige alors un bilan de cette réunion préparatoire afin que l'équipe élargie puisse préparer la réunion en rapport de direction. Suivant les sujets évoqués, des personnels affectés aux services concernés participent aux

échanges afin de travailler sur l'ordre du jour. L'ensemble des personnels est donc acteur de la préparation.

Une fois ce travail finalisé, le directeur dans un délai de quinze jours organise la réunion d'expression collective. Il associe à la réunion les membres de la ligne hiérarchique, les responsables ou acteurs du sujet concerné et un ou plusieurs surveillants ayant une aptérence pour le sujet de l'ordre du jour.

► *Bilan :*

Le premier bilan est simple, aucun mouvement collectif de protestation entre 2009 et 2012.

Le second constat vise à mesurer la diminution des violences. Le constat est également positif. En effet, l'évolution des modes de communication entre les usagers et l'institution conduit naturellement à travailler sur l'écoute et l'argumentaire. De fait, collectivement, tant les représentants de l'institution que la collectivité des usagers tendent vers une forme de médiation dans la résolution des conflits.

La résolution du conflit ne trouve pas d'aboutissement dans un mode de pression collective mais dans la qualité des échanges et des argumentaires tenus.

Cette méthodologie collective influe sur l'individu qui recherche la solution par une démarche respectueuse de l'autre. Mieux se connaître pour mieux se reconnaître reste la base de la médiation collective qui vise à équilibrer les relations afin de faciliter « le mieux vivre ensemble ».

Le concept de sécurité dynamique s'articule autour d'attitudes positives (respect, empathie, présence, authenticité, modestie) visant à réduire les conflits. Nous pouvons préciser que la pratique de médiation relationnelle participe à la régulation de conflits individuels.

L'organisation de l'expression collective lorsqu'elle dépasse le cadre de l'article 29 de la loi pénitentiaire, lorsqu'elle se construit avec l'ensemble des acteurs de la détention qu'ils soient usagers ou professionnels, lorsqu'elle vise avec authenticité à résoudre de manière réglementaire et respectueuse des problématiques d'organisation de la vie quotidienne, entre pleinement dans le cadre de la sécurité dynamique.

Enfin, outre le sujet qui nous concerne, le concept de sécurité dynamique et l'évolution des pratiques professionnelles dont la médiation collective fait partie intégrante ont un impact sur le fonctionnement même de l'institution et des relations interprofessionnelles. En effet, la fonction managériale des cadres, la relation d'autorité au sein de la ligne hiérarchique sont essentiellement basées sur la crédibilité et la capacité à répondre aux exigences relationnelles mentionnées par le concept de sécurité dynamique. Le concept d'accompagnement et de contrôle, base de fonctionnement de la ligne hiérarchique, associé au concept de sécurité dynamique développent la dynamique de réflexion collective au service de l'institution dans la recherche de pratiques professionnelles innovantes. Le personnel devient acteur de sa pratique validée et valorisée par sa ligne hiérarchique.

« ALLER PLUS LOIN AU SUJET DU RÔLE ACTIF DU SURVEILLANT PÉNITENTIAIRE DANS LA RELATION POSITIVE ENTRE USAGERS ET PERSONNELS »

Alexandre Huyghues-Beaufond, directeur des services pénitentiaires.

« La sécurité dynamique est un concept ainsi qu'une méthode de travail par laquelle le personnel cherche prioritairement à instaurer et à maintenir une communication et une interaction quotidiennes avec les détenus, fondées sur une éthique professionnelle. Elle vise à mieux comprendre les détenus et à évaluer les risques qu'ils sont susceptibles de présenter, ainsi qu'à assurer la sûreté, la sécurité et le bon ordre et à contribuer à leur réadaptation ainsi qu'à la préparation de leur remise en liberté. »
Lignes directrices du Conseil de l'Europe à l'intention des services pénitentiaires et de probation concernant la radicalisation et l'extrémisme violent du 2 mars 2016.

Cette définition de la sécurité dynamique emporte, en son sein, l'essence même du travail des personnels pénitentiaires tant les résultats attendus résonnent effectivement en parfait écho de la raison d'être du service public qu'ils servent. Les missions qui leur sont confiées, telles que promulguées par la loi du 24 novembre 2009, sont bien : la réinsertion des personnes placées sous main de justice, la prévention de la récidive et la sécurité publique. Ainsi, là où l'article premier du code de déontologie du service public pénitentiaire réaffirme ces finalités, la sécurité dynamique en constitue le pendant opérationnel. Cette définition érige la relation singulière entre l'agent et la personne détenue comme vecteur essentiel de la qualité de la prise en charge du public suivi.

Cette place centrale de la relation interpersonnelle entre le gardien et le gardé, et le changement de paradigme qu'elle institue, est analogue à la révolution connue par la psychologie clinique et la psychothérapie dans les années 1930 sous l'impulsion de Carl Rogers, psychologue humaniste américain. Ainsi, là où la matrice initiale de la thérapie était instituée sur la verticalité de la relation entre un sachant et un patient, C. Rogers a élaboré une approche centrée sur la personne où les attitudes fondamentales du psychothérapeute, dans ce qu'elles ont de primordial dans la construction d'une relation positive, sont les principaux facteurs de réussite de la prise en charge.

Dans les années 2000, le chercheur australien Chris Trotter a évalué, à travers l'observation et l'exploitation de données, la corrélation entre le positionnement professionnel des agents de probation et le taux de récidive des personnes suivies. Il s'avère alors qu'au-delà de la pertinence de la sanction prononcée et du bon contrôle du respect des obligations, c'est bien dans la relation entre le personnel d'insertion et le probationnaire, soutenue par le savoir-être professionnel de l'agent, que va se réduire l'hypothèse d'une récidive. Le modèle qu'il a ainsi pu définir, les Core Correctionnal Practices, a été intégré dans le Référentiel des Pratiques Professionnelles (RPO1) à destination des personnels d'insertion et de probation de l'Administration Pénitentiaire. La prise en charge assurée par les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) repose dorénavant sur une méthode de traitement criminologique probante (« evidence-based practices »).

La relation entre un patient et un praticien, tant bien même celle-ci s'inscrit dans des rencontres épisodiques à travers des modalités d'entretien, apparaît comme la fondation primaire d'une prise en charge efficace. Au-delà de cette relation perlée, le

personnel de surveillance lui a cette spécificité de nouer une relation sur un temps long avec le détenu. De fait, l'agent de détention dispose de cette opportunité de valoriser une histoire commune avec la personne incarcérée. Cette valorisation est la pierre angulaire de la mise en œuvre d'une sécurité dynamique solide. Elle sera sublimée si elle est accompagnée par la volonté de s'inscrire dans le soutien du justiciable et dans une dynamique d'aide à la réinsertion. Les surveillants pénitentiaires ont plus que quiconque la capacité, et par conséquent le devoir, d'inscrire leur fonction dans la volonté d'accompagner la personne détenue tant il est vrai que cette dernière sera notre voisin de demain. La proxémie entre le surveillant et le détenu, inscrite dans les spécificités du modèle pénitentiaire français, est une opportunité et une richesse qui doit être soutenue et exploitée. À l'instar du vocable porté par C. Rogers dans la construction d'une alliance thérapeutique, la relation « personnel pénitentiaire / personne détenue » doit pouvoir répondre au concept d'alliance carcérale. Sa définition pourrait alors en être la suivante :

Alliance carcérale : relation institutionnellement établie, constructive et positive, dans laquelle le surveillant et le détenu se reconnaissent l'un l'autre en qualité d'individu. Le surveillant, par volonté d'agir positivement sur le détenu et d'assurer pleinement ses missions de garde et de réinsertion, développe un savoir-être professionnel adapté, qui, reconnu comme tel par le détenu, légitime les actions quotidiennes de l'Administration Pénitentiaire au sein des établissements. Les interactions entre le personnel et la population pénale sont favorisées par un environnement propice. Elles concourent alors à renforcer les compétences douces des personnes détenues grâce aux comportements pro-sociaux des agents de l'État.

L'univers de la détention et les contraintes inhérentes à l'emprisonnement peuvent conduire assez naturellement vers des rapports frontaux entre les gardiens et les gardés. L'imprégnation anti-sociale des uns et la culture professionnelle des autres semblent apparaître parfois comme des écueils insurmontables à cette relation positive. Le concept même d'alliance carcérale peut facilement être estampillé d'utopie tant il semble nier les tensions physiques et verbales qui parsèment le quotidien de cette cohabitation. Il s'avère cependant que les potentialités de cette relation constructive et salvatrice emportent des enjeux qui doivent obliger à sa pleine structuration. Le « comment » doit dorénavant pouvoir supplanter le « pourquoi ».

A la manière des travaux titanesques menés par Chris Trotter pour élaborer de façon probante les attitudes et les comportements concourant à la prévention de la récidive, il est impérieux d'asseoir la réponse au « Comment scelle-t-on une alliance carcérale ? » à une démarche répondant aux exigences de la criminologie moderne. Le bon sens ou l'intuition peuvent être mauvais conseillers tant l'écosystème de la détention est complexe. Dans la construction de cette alliance, et dans l'alignement du triptyque surveillant/détenu/environnement pénitentiaire, il apparaît pertinent de concentrer les recherches sur le savoir-être professionnel des personnels de détention, et sur l'environnement dans lequel se tisse cette relation. Ce sont effectivement les deux domaines sur lesquels il est possible d'agir en prise directe et en responsabilité. De façon non-exhaustive, les travaux sur l'intelligence émotionnelle, telle que vulgarisée par Daniel Goldman, ainsi que les études d'Alison Lieblich relatives à l'importance de l'intelligence situationnelle dans la gestion des détentions, peuvent constituer des premières pistes de recherche afférente au savoir-être professionnel. Concernant la construction d'un environnement carcéral propice à l'émergence d'une relation positive, il y a tant de paramètres à analyser. Elle est effectivement le produit d'une équation multifactorielle : l'architecture, la place du collectif, la gestion

des mouvements, le service des agents, la place des surveillants dans les activités proposées aux personnes détenues, le binôme, la mise en place d'équipe dédiée, la généralisation du surveillant référent... La surpopulation carcérale. Ce dernier élément mérite une place et un traitement singulier puisqu'il est le seul qui n'est pas dépendant d'une politique publique portée par l'Administration Pénitentiaire.

Finalement, et dans cette volonté d'asseoir la posture professionnelle comme l'alpha et l'omega de la sécurité dynamique, et d'inscrire l'alliance carcérale prônée comme facteur essentiel de réinsertion des personnes détenues, il est opportun de faire un zoom rapide sur le concept de modelage prosocial. Il relève alors de cette analyse proposée par les criminologues Andrews et Bonta :

« Le professionnel des services correctionnels devrait servir de modèle pour les délinquants en adoptant des comportements prosociaux et en renforçant positivement les personnes lorsqu'elles agissent de même. Cela exige que les membres du personnel de première ligne soient capables de distinguer les expressions procriminelles des expressions prosociales. »

L'agent de détention, dans cette perspective, doit constamment être en mesure d'incarner le modèle attendu mais également d'utiliser des renforcements positifs de haut niveau pour encourager les comportements prosociaux, et de verbaliser sa désapprobation pour décourager les expressions anti-sociales. À l'instar d'Andrews et Bonta, C. Trotter fait de cette modélisation un critère premier de réussite dans la prise en charge du probationnaire. Il identifiera d'autres attitudes plus ou moins efficaces : l'auto-divulgateur, l'humour, l'ironie, la clarification des rôles... Ces propositions doivent pouvoir bénéficier d'une évaluation dans leur déclinaison au sein du couple « gardien / gardé ».

En conclusion, et afin d'inscrire cette prospective à l'aune de la dynamique actuelle des projets soutenue par la Direction de l'Administration Pénitentiaire, la Charte du Surveillant Acteur emporte les grands ensembles permettant la valorisation de l'actorité de ces personnels au sein des détentions. En réorganisant le service de l'agent et la vie de l'établissement, en repensant la structuration des mouvements, en favorisant la prise en compte de la voix du personnel, cette initiative émanant de la Direction Interrégionale de Dijon vient préparer le terrain pour l'éclosion d'une détention rénovée. La première pierre est posée. Elle engage des modifications de l'environnement carcéral, qui semblent le rendre plus propice à la construction d'une relation positive entre personnel de surveillance et personne détenue. Une évaluation objective doit toutefois pouvoir soutenir ou infirmer l'efficacité du dispositif. En investissant dans cette alliance carcérale, en reconnaissant et en évaluant le savoir-être professionnel de ces agents, il est dorénavant possible de mettre en avant leur singulière expertise et la noblesse de leur métier. Il est également possible de renforcer leur rôle indispensable dans la réinsertion des personnes en centrant leur action autour du modelage prosocial. Le savoir-être professionnel est l'essence même de l'actorité des surveillants, tant il influe sur la qualité de la prise en charge, et tant il appartient à la seule volonté de l'agent qui le porte.

EN QUOI LA MÉDIATION ANIMALE PARTICIPE À LA CO-CONSTRUCTION (USAGERS-PERSONNELS) D'UNE SÉCURITÉ AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES ?

Loïc Ben-Ghaffar, chef du département des politiques d'insertion, de probation et de prévention de la récidive – DISP Rennes

Initier une action de médiation animale au sein d'un établissement pénitentiaire nécessite d'effectuer un travail de déconstruction des représentations. Il s'agit, avant toute chose, d'expliquer ce qu'elle est et surtout ce qu'elle n'est pas.

La médiation animale, qu'elle soit équine, canine ou avec tout autre animal, n'est pas une action occupationnelle permettant au temps pénitentiaire de s'écouler. Elle n'est pas, non plus, s'agissant de la médiation équine, une récompense offerte aux personnes détenues, leur donnant un avant-goût de l'art équestre.

La médiation animale est une action d'insertion, qui vise à répondre à des besoins criminogènes identifiés par le biais d'une évaluation structurée. En ce sens, elle va répondre à une méthodologie précise, viser des objectifs définis en étant encadrée par une équipe pluridisciplinaire (surveillant, CPIP, psychologue, intervenant extérieur).

Le choix de l'animal sera prépondérant dans l'objectif à atteindre. Ainsi, le chien ou les petits animaux (lapin, cochon d'Inde, perruche...) seront préférés pour rompre l'isolement et la sédentarité. Par contre, le cheval sera quant à lui, le médiateur dans les actions de désengagement de la violence.

La médiation animale est un moment de rencontre. D'abord une rencontre entre une personne détenue et un animal. De cette rencontre naît le ressenti : « j'aime/j'aime pas ; je suis bien ou pas ; suffisamment en confiance ou non ». Ces ressentis vont permettre progressivement au participant de donner à voir de lui, en exprimant ses vulnérabilités, qui pourront être transposables en détention et en ce sens participer à la prévention des violences qu'elles soient hétéro ou auto-agressives.

La médiation animale engendre également une autre rencontre. Celle du surveillant et de la personne détenue, dans une démarche de reconnaissance mutuelle. Le premier ne réduisant pas le second à la marginalité de son statut et le second ne réduisant pas le premier à l'uniforme. L'action entraîne les participants vers une évolution des représentations et une déconstruction de celles-ci. Dès lors, ce qui se joue n'est plus tant la question autour du lien d'autorité, que la positivation de ce lien induit par le changement de posture. Le surveillant n'est pas face au groupe, mais un élément structurant du groupe, un repère qui veille à son bien-être.

Quelle singularité a la médiation animale ? Cette rencontre entre le surveillant et la personne détenue pourrait se faire au détour d'une autre activité, une sortie sportive, un film, un spectacle... Non, il y a bien une spécificité dans la médiation animale. La présence de l'animal. Nous avons tous une expérience bonne ou mauvaise avec un animal quel qu'il soit. La rencontre avec l'animal est une expérience sensorielle, émotionnelle qui parle à tous, y compris au personnel pénitentiaire. La résonance est d'autant plus forte en détention que c'est un univers clos et avec l'animal, c'est un bout de la vie d'avant qui entre en prison.

Cette posture du surveillant se retrouve en détention, les agents investis dans les actions de médiation animale ont pu faire état d'une évolution de la relation avec les personnes détenues, une meilleure connaissance, une meilleure écoute permettant de désamorcer les conflits, de les anticiper, l'accès à la personne détenue étant facilité par cette expérience du vécu commun. Cette évolution de la relation surveillant/détenu conduira une personne détenue lors d'un débriefing à interpellier les deux surveillantes en ces termes : « (...) au final, vous êtes nos accompagnatrices de peine (...) ».

Sur l'interrégion du Grand-Ouest, une étude confiée aux élèves de l'IRA de Nantes¹ montre que la médiation animale permet un apaisement immédiat dans les établissements pénitentiaires. Cet aspect apaisant de la médiation animale se traduit notamment par une meilleure gestion de l'impulsivité et de la frustration.

« Comme les bâtiments de la prison donnent sur le terrain, je m'attendais le premier jour à entendre des cris et des quolibets... Pas du tout, bien au contraire : les autres personnes détenues étaient à la fenêtre, elles regardaient ce qui se passait en bas, mais sans un bruit (...) »²

Comme indiqué plus haut, la médiation animale oblige au travail pluridisciplinaire. À ce niveau aussi, elle permet la rencontre de professionnels issus de cultures différentes. Les temps de réunion et de réflexion incitent à l'échange entre des acteurs qui peuvent être rarement en contact par ailleurs. Ces temps en commun permettent une connaissance des enjeux des uns et des autres, favorisent la prise de recul et apaisent les tensions en modifiant les regards portés sur les collègues, mais aussi sur les personnes détenues.

Les actions de médiation animale montrent leur pertinence lorsqu'elles s'inscrivent au sein de programmes et qu'elles ne se réduisent pas à une action « one shoot ». Elles peuvent initier des dynamiques de changement, notamment, pour les publics les plus éloignés des dispositifs « classiques », pour celles et ceux qui n'accrochent à rien pas même aux mains qui peuvent leur être tendues. Il suffit parfois d'une patte...

Enfin, ces actions nécessitent un portage fort. Elles demandent un investissement important des équipes, au premier rang desquels les personnels de surveillance et les CPIP. Il leur sera demandé de faire un pas de côté par rapport à leur pratique quotidienne. Le surveillant demeure surveillant, ses fonctions premières ne changent pas. Par contre, d'une posture statique, il passera à une posture dynamique, c'est-à-dire à celle de l'accompagnement. Adopter ce rôle d'accompagnant dans l'action, implique qu'il soit lui-même soutenu. Dans la mise en œuvre de ce type d'action, le rôle de l'encadrement et de la direction ne peut se limiter à la simple rédaction du projet aux fins d'obtention de financements. Les actions de médiation animale doivent s'inscrire dans un véritable projet d'établissement.

► *Un projet professionnel développé sur l'ensemble de la direction interrégionale :*

En 2018, la DISP de Rennes comptait 9 actions de médiation animale. La DISP, via son DPIPPR était notamment sollicitée lors des expressions budgétaires. Variées, avec des objectifs très différents, moment de convivialité à un endroit, visée thérapeutique à un autre, il n'y avait aucune visibilité réelle sur la nature des actions, les modalités

¹ RCA 2019 – IRA de Nantes, « Évaluation de l'impact de la médiation animale en milieu pénitentiaire », p. 11.

² « Une chance à saisir pour les personnes détenues : entretien avec Franck Piron », in Les Cahiers de la Fondation Adrienne et Pierre Sommer, n° 4, p.32.

d'intervention et peu, voir pas d'évaluation. Une seule certitude, que ce soit pour les personnes détenues ou pour les professionnels, ces actions devaient continuer.

Sous la présidence du directeur interrégional s'est réuni au premier trimestre 2018 le premier COFIL interrégional sur la médiation animale. Y étaient présents les 24 établissements et 14 SPIP de l'interrégion, l'Énap, la DAP et la Fondation A&P SOMMER.

Le premier objectif de ce premier COFIL était de répertorier les actions déjà mises en œuvre et de définir la médiation animale en milieu pénitentiaire. Le second consistait à harmoniser les pratiques et définir les objectifs DISP relatifs à la médiation animale. Enfin, il s'agissait de soutenir les structures dans l'élaboration de leurs actions.

Lorsque a été évoquée l'harmonisation des pratiques, les établissements précurseurs craignaient que la DISP ne mette en place un cadre strict pour l'obtention des financements. La volonté de l'interrégion n'a jamais été de standardiser les actions. Pas question de revenir sur celles-ci ou d'imposer les intervenants. L'harmonisation consistait à veiller à ce que chaque action mise en place réponde à la définition de la médiation animale et à l'un des objectifs interrégionaux à savoir :

- Désengagement de la violence
- Appropriation des habiletés relationnelles
- Capacité à se mobiliser dans un parcours d'insertion.

Certaines actions réalisées depuis plusieurs années ne répondaient à aucun des critères. S'est alors mis en place un accompagnement DISP, afin de travailler à une réorientation de l'action avec le partenaire en place, par un travail de réflexion autour de la nature de l'action, des objectifs et la mobilisation de nouveaux acteurs locaux (psychologue PEP et ou en SPIP, USMP...).

Au second trimestre s'est réuni le second COFIL. La DISP comptait dorénavant 17 actions. Ce second temps de travail a permis de réunir les établissements et les services pénitentiaires en présence de leurs partenaires. L'objectif de ce COFIL était d'élaborer une méthodologie d'évaluation. Cette évaluation pensée à l'aune du déploiement du RPO 1, devait permettre de légitimer les actions de médiation animale en ce qu'elles sont des actions d'insertion et de permettre leur articulation au sein des structures avec les programmes existants (Module de Respect, PPRV...).

Si le COFIL a souffert de la crise sanitaire, il a poursuivi son travail, notamment par l'élaboration d'outils devant permettre de faciliter l'actions des structures (auto-évaluation-évaluation...). Il s'agit bien de renforcer « la boîte à outils » des équipes locales afin de proposer des parcours d'insertion au plus près des problématiques rencontrées.

Le COFIL interrégional a permis d'impulser une dynamique sur l'ensemble du ressort, laissant aujourd'hui le relai aux structures. Progressivement, celles-ci mettent en œuvre leurs propres comités de suivi locaux. Elles nomment les référents locaux médiation animale dont la fonction est d'articuler les actions de médiation animales aux autres actions et programmes existants, de s'approprier les outils d'évaluation proposés par la DISP et de les adapter à la situation locale, d'animer le réseau partenarial et enfin, de promouvoir la médiation animale tant auprès des personnes détenues qu'auprès des autres agents pénitentiaires.

Dossiers thématiques déjà parus

Année	Titre	Auteur	
2021	<i>Nouvelle ingénierie de la formation des élèves surveillants. L'impact de l'approche par compétences sur l'alternance</i>	POIRIER Sébastien	
2020	<i>La socialisation professionnelles des formateurs et responsables de formation pénitentiaires. Des carrières aux missions décentralisées</i>	GRAS Laurent	
2020	<i>Dire et prédire la radicalisation. Le cas de la prison</i>	BRIE Guillaume RAMBOURG Cécile	
	<i>Les modules de respect : une métamorphose de la prison</i>	HERNANDEZ Lucie MBANZOULOU Paul	
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 Jofina 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

EN GAGE DE JEUNESSES

Pratiques d'engagement des jeunes en dehors des cadres institues

Boris Teruel



" J'ai envie de dire stop à tout un tas de chose. Stop à tout ce qu'on balance, stop à tout ce qu'on consomme, individuellement on peut agir. Pour moi, l'engagement passe par chaque individu. Tout le monde peut maîtriser ce qu'il consomme et ce qu'il jette, tout le monde peut se donner les moyens de manger autrement, de pas aller au Mcdo. C'est ça qui compte, les manifestations ça ne sert à rien. "

Loubna, 25 ans, éducatrice de jeunes enfants.

Boris Teruel est sociologue pour le cabinet BT Conseil Sociologie, directeur général du Groupe associatif Céleste et de DEFI formation et coprésident bénévole de l'association MJMLS (Mouvement Jeunesse Monte le Son) en charge d'accompagner le déploiement des politiques publiques à destination des jeunes en Nouvelle-Aquitaine.

Droit pénal des mineurs et justice restaurative

Approche comparée France/ Fédération Wallonie- Bruxelles

Jessica Filippi



Dans la continuité de sa thèse intitulée « Droit pénal des mineurs et justice restaurative. Approche comparée franco-belge », Jessica Filippi envisage au travers de sa réflexion la justice restaurative comme un élément du système pénal et souhaite comprendre l'existence d'obstacles et de points d'ancrage à son développement. L'analyse ne résulte pas seulement en une étude classique du droit pénal des mineurs entre la France et la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle envisage également de l'étudier sous le prisme de l'influence de la « rationalité pénale moderne » et de la « réhabilitation de la deuxième modernité » dans la justification de la construction de la réponse pénale à l'égard des mineurs délinquants. Ainsi, la place de la justice restaurative, son institutionnalisation et sa pratique sont analysées. Si la justice restaurative a trouvé une place dans l'édifice protectionnel des mineurs, des efforts sont

à poursuivre pour pérenniser cette innovation, dans l'intérêt des victimes et des auteurs d'infractions pénales.

Jessica Filippi est enseignante chercheuse en Criminologie à l'École Nationale de Protection Judiciaire de la Jeunesse en France et chercheuse collaboratrice au Centre de recherches pénalité, sécurité & déviances à l'Université Libre de Bruxelles.

La justice restaurative. Des frontières plurielles et mouvantes

Sous la direction de Paul Mbanzoulou, Jean-Philippe Mayol
Lucie Hernandez et Anaïs Tschanz



La première expérience de rencontres détenus-victimes menée à la maison centrale de Poissy en 2010 marque les prémices du développement de la justice restaurative en France. Alors que les débuts sont timides et les initiatives rares, la loi du 15 août 2014 permet de donner une assise aux pratiques de justice restaurative, adaptées au contexte français, et de fixer le cadre nécessaire à leur généralisation.

Dix ans après cette première expérimentation, les contributions réunies dans cet ouvrage se proposent d'interroger plus précisément les frontières plurielles et mouvantes de la justice restaurative, de sa construction jusqu'à sa (ou ses) pratique(s) et ses perspectives nationales et internationales. Comment a été pensée la justice restaurative à l'origine ? Comment la France s'est-elle appropriée cette justice ? Quel sens et quelle place lui donne-t-elle aujourd'hui

? Quelles sont ses perspectives d'avenir au regard notamment des enjeux de société particuliers, tels que la justice des mineurs, les violences sexuelles prescrites dans des contextes particuliers, le terrorisme et les crimes de masse ?

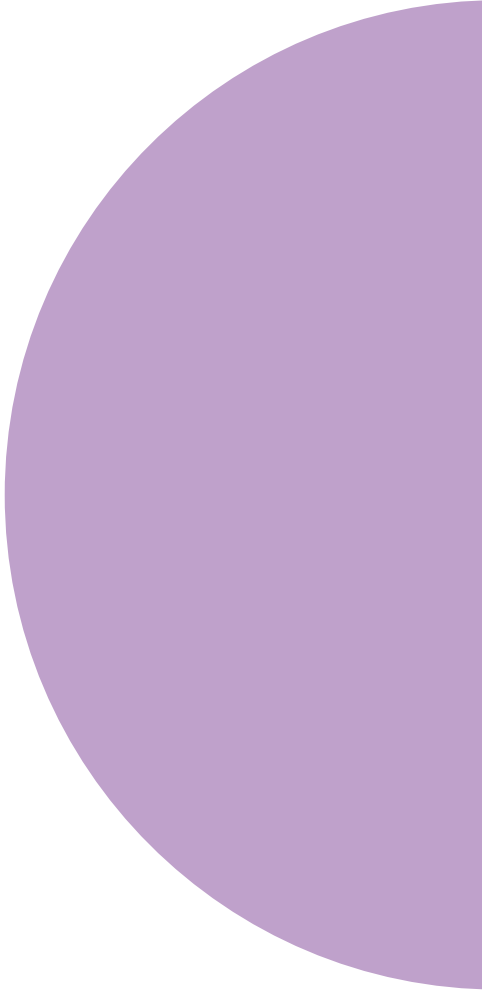

À travers les regards qu'il croise, cet ouvrage dessine les contours d'une justice restaurative non-figée et évolutive, ouverte à de nouvelles pistes de développement dont il esquisse la voie.

 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>



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.enap.justice.fr



ISSN : 2265-4267
ISBN : 978-2-11-162531-0