



École nationale  
d'administration  
pénitentiaire

DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE LA DOCUMENTATION

# Directeur Pénitentiaire d'Insertion et de Probation 5ème promotion

Un cadre éthique pour le DPIP  
et le SPIP

Le sens de l'agir professionnel

Présenté par Benjamin  
Chanséaume

Mai 2013





*Je remercie ceux qui ont bien voulu partager  
leurs expériences, interrogations, inquiétudes avec moi.*



Un cadre éthique pour le DPIIP et le SPIIP :

**Le sens de l'agir professionnel**

## Sommaire

Glossaire.....	3
Introduction.....	4
1 Des instances préexistantes de production de normes.....	7
1.1 Le droit.....	7
1.2 La morale.....	10
1.3 La déontologie.....	13
1.4 Les insuffisances du droit, de la morale et de la déontologie .....	18
2 Un espace pour le déploiement d'une éthique appliquée.....	19
2.1 Les principes de l'agir et de la décision éthique.....	19
2.2 « Je me sentais démuné » - l'impasse.....	20
2.3 « Je me considère comme un éleveur de poulets » - le conflit de valeurs .....	22
2.4 « Tu peux te sentir responsable » - isolement, subjectivité.....	26
2.5 La « visée éthique » - une tension dynamique .....	28
2.6 Une délimitation du champ éthique : le respect de l'autre .....	29
2.7 « Résoudre des problèmes concrets » - vers l'éthique appliquée : .....	34
2.8 Opérationnalité du concept d'éthique appliquée.....	35
2.9 Une sécurisation arbitraire des pratiques professionnelles ?.....	36
3 Une quête collective du sens de l'agir professionnel: la délibération éthique.....	37
3.1 La Formation initiale - un temps d'interrogation des pratiques ?.....	37
3.2 L'interrogation des pratiques au cours de la vie professionnelle .....	40
3.3 « Faire connaître et mieux connaître le SPIP » - l'échange partenarial.....	43
3.4 Délibération éthique et pluridisciplinarité.....	45
3.5 « La politique de la porte ouverte » - le dialogue entre acteurs .....	47
3.6 La consultation de l'opinion des PPSMJ.....	49
3.7 Quel dispositif inventer, pour quels objectifs ? .....	50
3.8 Une régulation des pratiques face à la faillibilité de l'exercice professionnel.....	53
3.9 L'interrogation des pratiques, un luxe ? .....	56
Conclusion.....	58
Bibliographie.....	61
Table des annexes.....	64
Annexe 1 : La charte déontologique des formateurs dans le champ de la simulation ..	65
Annexe 2 : Code de déontologie du service public pénitentiaire .....	66
Annexe 3 : Note de service - un groupe de réflexion consacré aux pratiques professionnelles.....	72
Annexe 4 : Séance n°2 du groupe de réflexion – synthèse .....	74
Annexe 5 : Liste des entretiens .....	76
Annexe 6 : Trame du questionnaire .....	77

## Glossaire

AC : Administration Centrale

AP : Administration Pénitentiaire

ASS : Assistant de service social

CPAL : Comité de Probation et d'Assistance aux Libérés

CPIP : Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

DAVC : Diagnostic à Visée Criminologique

DISP : Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires

DFSPIP : Directeur Fonctionnel des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation

DPIP : Directeur Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

ENAP : Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire

JAP : Juge de l'Application des Peines

JI : Juge d'Instruction

JLD : Juge des Libertés et de la Détention

PIP: Personnels d'Insertion et de Probation

PPR : Programme de Prévention de la Récidive

PPSMJ : Personnes Placées sous Main de Justice

PSE : Placement sous Surveillance Electronique

REP : Règles Européennes de Probation

RPE : Règles Pénitentiaires Européennes

SEFIP : Surveillance Electronique de Fin de Peine

SL : Semi-Liberté

SME : Sursis assorti du Mise à l'Epreuve

SPIP : Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

SSE : Service Socio-Educatif

## Introduction

« *L'éthique n'est pas quelque chose qu'on joue,  
mais ce que l'on incarne* »<sup>1</sup>

Martine Beauvais

La situation de vulnérabilité économique d'un monde interdépendant, les mutations sociales contemporaines, le développement de nouvelles techniques médicales telles que la thérapie génique, ou la procréation médicalement assistée s'accompagnent d'interrogations diverses, relatives à la place qu'occupe l'individu dans un tout globalisé. Cette démarche particulière d'interrogation du sens des actions humaines, ou de définition d'un mode de vie vertueux, est qualifiée d'éthique. Comme peut l'illustrer l'activité du champ social ou sanitaire, elle semble s'imposer avec force aux professionnels qui, dans le cadre de leur activité, entretiennent un rapport à l'autre.

Les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) assurent le suivi de personnes placées sous main de justice (PPSMJ) confiées par les autorités judiciaires mandantes. Dans un cadre contraint, des personnels d'insertion et de probation (PIP) rencontrent à fréquence régulière auteurs condamnés d'infractions ou personnes prévenues. Ils assurent le contrôle des obligations et interdictions qui leur sont imposées, rendent compte aux magistrats de leur respect ou des éventuelles violations, et favorisent l'accès aux droits et dispositifs d'insertion des PPSMJ.

S'il s'agit de services relativement jeunes, nés en 1999, ils s'inscrivent historiquement dans la filiation des comités de probation et d'assistance aux libérés (CPAL<sup>2</sup>) et des services socio-éducatifs (SSE<sup>3</sup>) dont ils opèrent la fusion. Ces services, composés d'éducateurs de l'administration pénitentiaire et d'assistants de service social (ASS), ont été portés par une tradition d'interrogation du sens conféré aux pratiques

---

<sup>1</sup> Beauvais M., *Savoirs-Enseignés, Question (s) de légitimité(s)*, Paris, L'Harmattan, 2003, p. 12.

<sup>2</sup> Les CPAL assuraient, jusqu'en 1999, l'exécution en milieu ouvert des peines et mesures décidées par l'autorité judiciaire avant ou après le jugement. Il existait un CPAL auprès de chaque tribunal de grande instance, placé sous l'autorité du juge de l'application des peines, et composé d'agents de probation, issue du corps des éducateurs de l'administration pénitentiaire ou des assistants de service social.

<sup>3</sup> Les SSE des établissements pénitentiaires étaient chargés, sous le contrôle du chef établissement, d'assurer la prise en charge des personnes détenues en milieu fermé.



professionnelles. Le sens est alors compris dans sa polysémie constitutive, comme signification : « *Pourquoi agir ?* » mais aussi comme destination : « *A quelles fins agir ?* ».

D'avril à juillet 2008, les SPIP s'engagent dans un mouvement social porté par les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP) et ASS. Il s'agit notamment d'affirmer un besoin de reconnaissance. Un constat est dressé, relatif à l'isolement éprouvé par les professionnels du SPIP au sein de l'administration pénitentiaire (AP), notamment en milieu ouvert, à l'évolution de la nature des missions confiées au service, à l'accroissement de la charge de travail, « *aux mutations profondes de l'activité* »<sup>4</sup>. La circulaire du 19 mars 2008 relative aux *missions et méthodes d'intervention des services pénitentiaires d'insertion et de probation* précisait en effet que les SPIP avaient « *dû s'adapter à un cadre législatif en constante évolution et à une extension de leurs domaines d'intervention* »<sup>5</sup>. Devant la multiplication des tâches, l'identité professionnelle des agents du SPIP peut vaciller. La crise du sens de l'action, des pratiques frappant des services en manque de visibilité, se fait jour au sein de l'AP.

En parallèle, depuis les années 2000, les SPIP bénéficient d'une plus grande représentation de personnels d'encadrement. Une immersion dans les services révèle le caractère parfois délicat de certaines prises de décision. Les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation (DPIP) et CPIP partagent un isolement, quant à la façon de conduire une action. Ainsi, le DPIP peut être amené à opérer des choix difficiles devant des situations de conflits ; choix engageant des valeurs personnelles, principes moraux, commandes institutionnelles, sans qu'un guide d'arbitrage ne soit fourni à la prise de fonctions.

Nous souhaitons examiner la façon dont le professionnel du SPIP fait face, par le raisonnement, le jugement, l'action, aux situations d'intervention rencontrées dans la pratique quotidienne et déterminer si un cadre éthique préexiste à la prise de décisions et à l'engagement d'actions. La pratique manageriale du DPIP constituera un élément d'étude.

La bonne conduite professionnelle ne s'acquiert pas *ex nihilo*, à l'occasion du premier poste occupé. L'interrogation du sens de l'action à mettre en oeuvre doit la

<sup>4</sup> Sénat (France). *Projet de loi de finances pour 2009 : Justice – Administration pénitentiaire, VI. Le malaise des conseillers d'insertion et de probation*. [Http://www.senat.fr](http://www.senat.fr) (Page consultée le 15 avril 2013).

<sup>5</sup> Circulaire du 19 Mars 2008 relative aux *missions et méthodes d'intervention des SPIP*. *Bulletin Officiel du Ministère de la Justice - 30 avril 2008. – Justice 2008/2 – P. 1.*

précéder. C'est ici que se joue, selon nous, le défi éthique à relever. Quelles réponses apporter aux questions du « *Pourquoi faire ?* » et du « *Comment faire ?* » En d'autres termes, comment s'accompagne la quête permanente du sens de l'agir professionnel au sein de services jeunes, en perpétuelle mutation, confrontés à des situations humaines complexes ?

Notre exposé analysera, dans un premier temps, la préexistence d'instances de production de normes, susceptibles d'orienter la décision ou l'action des CPIP ou DPIP. Il s'agira de déterminer s'il existe un espace pour l'instauration d'un cadre de référence éthique au sein d'une institution déjà soumise à des normes judiciaires, morales, déontologiques.

Ensuite, nous examinerons dans quelle mesure le champ d'action du SPIP peut constituer un espace pour le déploiement d'une éthique appliquée. Depuis l'inquiétude rencontrée par un agent du SPIP dans le cadre d'une prise en charge jusqu'à la réponse apportée à la situation, nous veillerons à préciser les différentes étapes du cheminement mis en oeuvre.

Enfin, nous interrogerons les conditions d'émergence d'un cadre éthique, à la faveur d'une quête collective du sens de l'*agir professionnel*. Nous nous emploierons à définir la nature de l'orientation ou du dispositif susceptible de soutenir l'arbitrage, la prise de décisions, l'engagement d'actions au sein d'un SPIP.

Nous précisons également qu'une réflexion sur le concept d'éthique peut, selon nous, s'avérer compatible, propice même, à l'examen de questions pratiques. Il ne s'inscrit pas dans le cadre d'un exposé théorique, ou abstrait. Nous l'abordons depuis le point de départ que fournit l'expérience professionnelle. Ainsi, notre réflexion s'appuiera sur des entretiens<sup>6</sup> réalisés auprès de CPIP, DPIP, d'un surveillant chargé du suivi du placement sous surveillance électronique (Surveillant PSE), personnels administratifs, magistrats.

---

<sup>6</sup> Cf. Annexe 5 : Liste des entretiens, p. 76.

# 1 Des instances préexistantes de production de normes

« *Bientôt un téléphone éthique* »<sup>7</sup>, titre un hebdomadaire dévoilant les contours du premier smartphone éthique et équitable. Dans ce sillon, des entreprises émergentes revendiquent aujourd'hui leur obédience éthique et socialement responsable. Dans un tel contexte, le terme d'« éthique » interroge. Traduit-il les efforts engagés par des dirigeants en matière d'amélioration des conditions de travail des employés ou de prise en compte des répercussions (écologiques) de leur activité ? Ou n'est-il qu'un faire-valoir, concept alibi témoignant d'une prétendue prise en compte de l'humain au regard de décisions résolument gestionnaires ?

A l'origine, le concept même d'éthique peut paraître flou et mérite un examen approfondi. Afin de mieux appréhender ce concept, il conviendra de le distinguer de ceux de morale et déontologie auxquels il est fréquent de le voir associé.

La morale, l'éthique, la déontologie mais aussi le droit ont un point commun. Ils fournissent des normes. En d'autres termes, ils définissent les comportements bons, ou acceptables dans la société. Parmi eux figurent les actions professionnelles.

Il s'agit d'examiner l'influence qu'exercent sur l'action des SPIP les trois instances de productions de normes que constituent le droit, la morale et la déontologie.

Les SPIP sont-ils dotés de critères moraux, déontologiques permettant de discriminer un acte vertueux d'un acte condamnable ou répréhensible ?

Si l'exposé atteste de la préexistence de normes de régulation pour l'activité du SPIP, quelle serait la légitimité d'une place conférée à l'éthique dans le champ professionnel ?

## **1.1 Le droit**

Le droit fournit un cadre légal d'intervention aux agents des SPIP. Ceci constitue le fondement de leur intervention. L'action des SPIP, mais plus généralement du service public pénitentiaire, doit s'y inscrire.

Des textes supranationaux fournissent des orientations décisives en matière de prise en charge des personnes confiées par l'autorité judiciaire. « *L'administration pénitentiaire s'acquitte de ses missions dans le respect de la Déclaration des droits de*

---

<sup>7</sup> NRC Handelsblad, « Bientôt un téléphone éthique », *Le Courrier international*, 2013, N°1169, p.45.

*l'Homme et du citoyen, de la Constitution, des conventions internationales, notamment la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, et des lois et règlements* »<sup>8</sup>. La protection de la personne humaine, le respect de la dignité, des droits fondamentaux, l'interdiction des traitements dégradants, constituent des principes intangibles auxquels les administrations compétentes nationales ne sauraient déroger.

Sur le plan national, la loi pénitentiaire promulguée le 24 novembre 2009 dote la France d'une loi fondamentale sur le service public pénitentiaire. Elle définit dans son article 13 la mission confiées aux personnels des SPIP : *« préparer et exécuter les décisions de l'autorité judiciaire relatives à l'insertion et à la probation des personnes placées sous main de justice, prévenues ou condamnées. A cette fin, ils mettent en oeuvre les politiques d'insertion et de prévention de la récidive, assurent le suivi ou le contrôle des personnes placées sous main de justice et préparent la sortie des personnes détenues »*<sup>9</sup>.

Texte de référence, la circulaire du 19 mars 2008 fixe les missions et méthodes d'intervention des SPIP<sup>10</sup>, en déclinant les principaux axes de prévention de la récidive, finalité de l'action des services. La circulaire précise également les principes guidant une intervention centrée sur la PPSMJ : progressivité du parcours d'exécution de peine, continuité et différenciation des suivis.

Le code pénal (CP) et le code de procédure pénale (CPP) innervent la pratique professionnelle des agents. Les dispositions législatives du CPP vont dans le sens du respect des droits des PPSMJ. Certains éléments paraissent intégrés par les CPIP, et ne sont plus considérés comme fondamentaux. Le principe du contradictoire dans les procédures juridictionnelles, notamment pénale, consacre la possibilité pour chaque partie de discuter l'énoncé des faits et les moyens juridiques que ses adversaires lui ont opposés. Ceci témoigne d'un respect des droits de la défense. La juridictionnalisation de l'application des peines, la possibilité offerte au condamné d'interjeter appel d'une décision prise à son encontre, constituent également une dimension essentielle du respect des droits de la PPSMJ. Si les magistrats rencontrés dans le cadre de nos entretiens ont déploré

<sup>8</sup> Décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010 portant *création du code de déontologie du service public pénitentiaire*, Article 3.

<sup>9</sup> Article 13 - Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009.

<sup>10</sup> Circulaire du 19 Mars 2008 relative *aux missions et méthodes d'intervention des SPIP*. Bulletin Officiel du Ministère de la Justice du 30 avril 2008.

l'engorgement des juridictions, ils reconnaissent, à travers le fonctionnement des voies de recours, une garantie de l'Etat de droit, en en soulignant toutefois les limites, « *à quel prix et pour quelle fraction de la population ?* » (Président de juridiction)<sup>11</sup>.

L'harmonisation des pratiques européennes en matière d'insertion et de probation est un enjeu décisif pour l'AP. La place accordée à l'adoption des Règles pénitentiaires européennes (RPE) ou aux Règles européennes relatives à la probation (REP) peut en témoigner. A titre d'illustration, la REP concernant la transparence des écrits précise : « *Le délinquant ou une personne agissant en son nom doit avoir accès à son dossier individuel à condition qu'il n'y ait aucune atteinte au respect de la vie privée d'autrui. Le délinquant devra avoir le droit de contester le contenu du dossier* »<sup>12</sup>. Le SPIP s'organise de manière à ce que la transparence soit effective au sein d'un service : « *Le SPIP n'agit pas dans le dos des gens, ne tend pas de guet-apens. Le devoir de transparence constitue une dimension éthique importante. Le SPIP donne lecture des rapports aux probationnaires* » (DPIP)<sup>13</sup>.

Les décisions rendues par la Cour Européenne des Droits de l'Homme, et notamment les condamnations de la France pour ses manquements aux droits fondamentaux des personnes détenues, exercent une influence directe sur les pratiques en vigueur, et les réformes engagées. A de nombreux égards, ces textes incitent la France à engager des réformes progressistes sur la prise en charges des PPSMJ.

La loi fixe un cadre d'intervention pour l'agent du SPIP, mais elle ne peut appréhender l'exhaustivité des différentes situations professionnelles rencontrées. La recommandation CM/Rec (2010)1 du comité des ministres aux Etats membres sur les règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation précise ainsi que « *le personnel doit être formé et habilité à agir selon son appréciation, dans le respect de la loi, de l'éthique, des principes de l'institution, des normes professionnelles actualisées et du code déontologique* »<sup>14</sup>. La loi ne saurait être considérée comme l'unique *modus operandi* pour le professionnel de la filière insertion et probation. Son activité excède le champ strict de l'application des peines. « *Je n'attends pas d'un CPIP qu'il soit un technicien du droit,*

---

<sup>11</sup> Entretien Président de juridiction, février 2013.

<sup>12</sup> R (92) 16 du comité des ministres du conseil de l'Europe adoptée le 19 octobre 1992 sur la transparence des écrits.

<sup>13</sup> Entretien DPIP n°1, février 2013.

<sup>14</sup> Article 16, Recommandation CM/Rec (2010)1 du Comité des Ministres aux Etats membres sur les règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation.

*d'autres éléments de son expertise retiennent mon intérêt* » (JAP)<sup>15</sup>. Des composantes diverses interviennent dans la réponse qu'apportera un agent ou un service à une situation donnée, notamment les valeurs morales dont l'organisation peut être porteuse.

## **1.2 La morale**

### **1.2.1 Que désigne la morale ?**

Le terme de morale vient du latin « *mores* » qui désigne les mœurs. Dès l'Antiquité, le terme est employé pour désigner une partie de la philosophie consacrée à la recherche du bien qu'on appelle la philosophie morale. A sa différence, le terme d'éthique vient du mot grec « *ethos* » qui désigne les mœurs d'un groupe ou d'une culture.

A ce jour, la morale semble se scinder en une multiplicité de morales, nées du pluralisme des sociétés démocratiques contemporaines.

Pour certains, elle a pour finalité de guider les conduites de vie et sanctionner les déviances<sup>16</sup>. Cette acception est défendue par les tenants d'une philosophie morale toute-puissante mais reprouvée par ceux qui l'assimilent au *moralisme*, catalogue de comportements permis et défendus. Au sein d'une société dans laquelle priment les droits et libertés individuels, la morale peut être contestée et perçue comme un instrument de contrôle excessif et répressif des comportements.

A l'opposé des défenseurs d'une morale toute-puissante, certains revendiquent une exigence morale minimale, basée sur une tolérance maximale à l'égard des choix de chacun, à la condition qu'ils ne nuisent pas à autrui. La morale contemporaine est ainsi perçue comme souple et minimale, soucieuse de préserver les libertés individuelles<sup>17</sup>.

Une morale professionnelle peut-elle s'orienter vers l'une de ces deux tendances?

### **1.2.2 Une morale de service ?**

Dans le champ d'action du SPIP, y a-t-il légitimité à interroger l'existence d'une morale ? L'AP revendique-t-elle des valeurs morales au fondement de son intervention ?

Nous distinguons ici les valeurs personnelles d'un agent dans l'exercice professionnel, innervant éventuellement sa pratique, d'une morale de service.

La morale énonce la loi de façon universelle. Réinscrite dans le champ

<sup>15</sup> Entretien JAP, février 2013.

<sup>16</sup> Ogien R., *L'éthique aujourd'hui*, Paris, Gallimard, 2007.

<sup>17</sup> Ogien R., *L'Etat nous rend-il meilleurs ? Essais sur la liberté politique*, Paris, Folio Essais / Gallimard, 2013.

professionnel, elle fixerait les principes fondateurs que la pratique professionnelle doit appliquer. Elle définirait des orientations finales, ultimes, fondatrices. Plus précisément, selon le philosophe Kant<sup>18</sup>, père de la morale, elle considérerait que toutes les actions particulières doivent se conformer à un principe universel : l'« *impératif catégorique* ». Ainsi, une action est dite morale quand elle est accomplie par devoir, par pur respect de l'impératif catégorique. Elle doit alors remplir deux conditions :

- L'action morale doit témoigner d'un respect de la personne. Cette dernière doit être considérée comme une fin, non comme un moyen.
- L'action morale doit être entreprise par une volonté autonome, en capacité de se donner elle-même sa propre loi.

Les principes qui régissent l'action morale, telle que la définit Kant, fournissent une grille d'analyse possible de la relation, au sein du SPIP, entre un cadre et les agents, mais aussi entre les agents et les PPSMJ.

Le plus frappant est peut être le principe de respect. Le respect de la dignité des personnes est un principe auquel l'agent du SPIP ne peut déroger. La PPSMJ ne doit pas être considérée comme un moyen mais comme une fin : « *le personnel de l'administration pénitentiaire a le respect absolu des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire et de leurs droits* »<sup>19</sup>.

La question de l'autonomie de la volonté est sujette à caution. Elle imposerait à l'agent du SPIP ou au DPIP de se donner lui-même sa propre loi. Elle doit être considérée comme le principe de l'action, s'imposant à l'individu. Pourtant, la loi semble échapper à la volonté de l'agent du SPIP, elle provient d'un niveau supérieur, institutionnel, fixant des missions et méthodes d'intervention au professionnel. Par ailleurs, la question de l'autonomie de la volonté de la PPSMJ doit également être posée. Dans le champ de l'insertion et de la probation, l'accompagnement contraint ne revient-il pas à nier d'emblée le libre arbitre, la faculté intime du justiciable à déployer de nouvelles modalités d'action ?

Enfin, le caractère inconditionné de l'action morale, exprimé à travers la notion d'impératif catégorique, mérite également un examen plus approfondi. L'action d'apparence morale doit être réinscrite dans la sphère professionnelle. L'impératif ne peut être dit catégorique. De manière concrète, l'agent du SPIP, s'il sensibilise la PPSMJ aux principes

---

<sup>18</sup> Kant E., *Fondements de la métaphysique des moeurs*, Les Oeuvres philosophiques, Paris, Editions Bordas, 1988.

<sup>19</sup> Article 15, Code de déontologie du service public pénitentiaire.

régissant selon lui une vie responsable, c'est-à-dire exempte d'infractions, ne le fait pas conformément à une orientation morale, mais bien parce que la finalité de son action est la prévention de la récidive. Il lui incombe par conséquent de formuler des propositions, orientations, propices au reclassement de l'intéressé.

De plus, le programme d'actions qu'il conviendra de mettre en oeuvre ne saurait prétendre à l'universalité. Le principe d'individualisation des prises en charge recommande une différenciation des orientations, interventions, suivis.

On l'observe, une morale, considérée dans une perspective philosophique kantienne, s'inscrit difficilement dans le champ professionnel du SPIP ou du DPIP. Elle désignerait alors une morale minimale, telle que décrite précédemment, orientée vers une tolérance à l'égard des choix de vie individuels, mais dont l'impartialité constituerait le contenu. Elle s'attacherait à définir les conditions du juste, dans un souci de neutralité vis-à-vis des conceptions du bien personnel. Nous pourrions toutefois lui reconnaître des valeurs fondamentales, héritées d'une tradition de service public.

### ***1.2.3 Des valeurs au fondement de l'intervention du SPIP***

La morale fixe des principes d'action universels, qui font notamment écho aux valeurs énoncées par le service public pénitentiaire et gouvernent l'action des SPIP. Les notions de respect de la personne, de solidarité, le principe de non discrimination ont ainsi une résonance particulière au regard des valeurs admises du service public. Pour autant, les valeurs héritées d'une morale, considérée comme une instance supérieure de production de normes, ne sauraient s'inscrire durablement comme des principes d'action, ou de décision pour le SPIP. Elles sont peu opérationnelles. Elles ne peuvent être érigés comme des instruments de régulation des pratiques professionnelles.

Des valeurs considérées comme nouvelles, au regard des traditionnelles, sont venues s'ajouter à la définition du service public : impartialité, légalité, intégrité, transparence, efficacité, égalité, responsabilité. L'accent est mis sur les résultats de l'action publique. L'attachement du SPIP aux valeurs du service public ne relève pas d'un enjeu moral. Il ne s'agit pas de se soumettre à des lois morales inconditionnées mais de servir l'intérêt général, en faisant preuve notamment d'impartialité, de responsabilité, d'efficacité.



S'il est un cadre éthique dont nous cherchons à dessiner les contours, il semble désigner une réalité distincte d'une morale. Il se forgerait d'ailleurs à partir des limites de la morale : la verticalité des injonctions énoncées, leur caractère universel, peu opérationnel. La morale, même minimale, apparaît inappropriée au déploiement ou à l'interrogation de la pratique professionnelle concrète, à l'échelle d'un service.

Le principe universel ou devoir est une chose. Mais l'agent devra également tenir compte des circonstances ou de la situation particulière pour déployer une action adaptée. L'examen du cas particulier prend forme dans une « *casuistique* »<sup>20</sup>. Dans le champ de l'insertion et de la probation, la conduite adaptée ne serait pas modelée sur une loi universelle, mais sur une situation particulière.

Cette éthique d'obéissance professionnelle, dont nous cherchons à définir autant les conditions d'existence que les caractéristiques éventuelles, se distinguerait de la morale par son opérationnalité et son absence de verticalité. Ne désigne-t-elle pas ce que nous nommons communément « déontologie » ?

### **1.3 La déontologie**

Selon McDonald et Parizeau, la déontologie désigne « *l'ensemble des normes indiquant les comportements ou attitudes que les professionnels doivent observer dans leur pratique* »<sup>21</sup>. Elle constitue un code des règles propres à une profession. La déontologie répond au besoin de clarifier une pratique commune et responsable. Elle fixe les devoirs et responsabilités des membres d'un groupe dans l'exercice de leurs fonctions.

La déontologie a des fins praxéologiques. On peut considérer qu'elle prend appui sur des principes moraux humanistes pour les transcrire dans l'espace de l'agir professionnel. Elle propose un idéal de pratique.

La critique de verticalité adressée à la morale peut-elle concerner la déontologie ? Les normes déontologiques sont-elles coupées de la pratique professionnelle, à l'instar de préceptes moraux ? En d'autres termes, la déontologie est-elle une vue « en plongée », portée sur les conditions et les finalités de l'agir professionnel ?

#### **1.3.1 Un instrument de régulation pour la pratique professionnelle**

A son niveau le plus concret, la déontologie constitue un instrument interne de

<sup>20</sup> Baertschi B.. « L'intelligence pratique en action : la casuistique », [www.contrepointphilosophique.ch](http://www.contrepointphilosophique.ch), Novembre 2003.

<sup>21</sup> Mc Donald M. et Parizeau M.H., *Vers une stratégie canadienne de recherche en éthique appliquée*, Montreal, Fédération canadienne des études humaines, 1988, p. 87.

contrôle des comportements professionnels. Le professionnel est comptable de ses actions devant ses pairs. S'il se soustrait aux devoirs et responsabilités figurant dans son code de déontologie, il s'expose aux sanctions internes à son ordre professionnel. Par conséquent, les normes déontologiques s'inscrivent bien dans la pratique professionnelle.

Il est à noter que la déontologie s'illustre dans un code de déontologie. Son étalon, le serment d'Hippocrate, a inspiré de nombreuses professions et fait office de trame pour la rédaction des codes. Le serment d'Hippocrate se présente comme le fondement de l'agir professionnel. Il définit le rôle du médecin dans la Cité<sup>22</sup> précise les actions interdites aux médecins, par exemple, le fait d'avoir des relations sexuelles avec les malades ou les personnes de leur entourage<sup>23</sup>, la divulgation d'informations qui leur sont confiés<sup>24</sup>. La déontologie se présente comme une forme particulière de régulation du pouvoir d'un professionnel sur le destinataire de son intervention.

### **1.3.2 L'ENAP et la charte déontologique des formateurs dans le champ de la simulation (2006)**

Nous souhaitons examiner un exemple récent d'élaboration et d'adoption de charte déontologique. L'Ecole nationale d'Administration Pénitentiaire<sup>25</sup> (ENAP) est dotée d'un bâtiment de simulation, au sein duquel les élèves surveillants sont mis en situation d'exercice professionnel, au travers de reconstitution d'incendies, des modalités de contrôle d'accès à l'établissement, de surveillance de coursives. Lorsque le bâtiment de simulation a été créé, des interrogations ont rapidement émergé. Les vertus de la pédagogie active étaient admises, toutefois, comme le précise un personnel de l'ENAP, « *il importait de sécuriser les pratiques. Dans l'élaboration des séquences de mise en situation, s'est posée la question du cadre* » (DPIP)<sup>26</sup>.

Des groupes de travail se sont constitués. En mars 2006, l'ENAP a élaboré et adopté une charte déontologique des formateurs dans le champ de la simulation<sup>27</sup>. Celle-ci est affichée dans le bâtiment de simulation, portée à la connaissance des élèves

<sup>22</sup> « *Je dirigerai le régime des malades à leur avantage, suivant mes forces et mon jugement, et je m'abstiendrai de tout mal et de toute injustice.* » Traduction par Emile Littré du serment d'origine, probablement rédigé au IV<sup>e</sup> siècle avant JC.

<sup>23</sup> « *Dans quelque maison que je rentre, j'y entrerai pour l'utilité des malades, me préservant de tout méfait volontaire et corrupteur, et surtout de la séduction des femmes et des garçons, libres ou esclaves.* »

<sup>24</sup> « *Quoi que je voie ou entende dans la société pendant, ou même hors de l'exercice de ma profession, je tairai ce qui n'a jamais besoin d'être divulgué, regardant la discrétion comme un devoir en pareil cas.* »

<sup>25</sup> L'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire est un établissement public administratif rattaché au ministère de la Justice qui relève de la direction de l'administration pénitentiaire. Depuis 2000, elle est située à AGEN. Elle était précédemment localisée à FLEURY-MEROGIS.

<sup>26</sup> Entretien DPIP n°3, mars 2013.

<sup>27</sup> Cf. Annexe 1 : La charte déontologique des formateurs dans le champ de la simulation, p. 65.

surveillants et formateurs. « *Cela a donné lieu à des prescriptions que les formateurs s'engagent à respecter et porter à la connaissance des élèves mis en situation : le principe du volontariat, le droit à l'erreur, la distinction à opérer entre la personne et son rôle d'acteur, l'exigence d'interrompre la séquence quand un malaise survient* » (DPIP)<sup>28</sup>. Ces prescriptions traduisent le respect de l'élève et du stagiaire. Il s'agit d'affirmer aussi que le formateur est bien le gardien du cadre de la simulation, il en est responsable.

Cette charte de déontologie constitue une déclaration de l'ensemble des valeurs et des principes qui doivent guider la pratique de la simulation. Elle est une réponse aux interrogations professionnelles ayant précédé sa rédaction.

### **1.3.3 Le Code de déontologie du service public pénitentiaire (2010)**

Suite à l'adoption de la loi pénitentiaire le 24 novembre 2009, l'AP a conçu un code de déontologie du service public pénitentiaire<sup>29</sup>. Le décret 2010-1711 du 30 décembre 2010 porte création du code. Ce dernier est remis à chaque agent, affiché dans les établissements et SPIP. Il est ainsi porté à la connaissance des PPSMJ. Il figure, dans le code, une obligation pour les personnels entrant dans l'AP de prêter serment. Les professionnels en exercice peuvent demander à le faire<sup>30</sup>.

Le code comporte des dispositions concernant les devoirs généraux du personnel de l'AP, et particuliers dans ses relations avec les personnes confiées. Les droits et devoirs respectifs de la hiérarchie et des agents placés sous son autorité sont précisés, ainsi que les conditions d'intervention, devoirs des personnes physiques et des agents des personnes morales concourant au service public pénitentiaire à l'égard des PPSMJ.

En 35 articles, le code de déontologie décline les devoirs du professionnel du service public pénitentiaire : loyauté, intégrité, réserve, respect entre personnels, à l'égard de la hiérarchie et respect « *absolu* »<sup>31</sup> des personnes confiées par l'autorité judiciaire, interdiction des actes de violence ou intimidation. Ceci sonne comme la reconnaissance d'un principe essentiel : des normes doivent préciser aux professionnels les actions acceptables ou inacceptables. Des sanctions disciplinaires sont prévues en cas de

---

<sup>28</sup> *Idem.*

<sup>29</sup> Cf. Annexe 2 : Code de déontologie du service public pénitentiaire, p. 66.

<sup>30</sup> Formule de prestation de serment figurant en annexe du code de déontologie du service public pénitentiaire : « *Je jure de bien et loyalement remplir mes fonctions et d'observer les devoirs qu'elles m'imposent dans le strict respect des personnes confiées au service public pénitentiaire et de leurs droits. Je m'engage à me conformer à la loi et aux ordres reçus et à ne faire qu'un usage légitime des pouvoirs qui me sont confiés* ».

<sup>31</sup> Code de déontologie du service public pénitentiaire. Article 15.

manquement aux devoirs figurant dans le code de déontologie<sup>32</sup>. Des poursuites judiciaires s'appliquent si la violation des prescriptions est constitutive d'infractions pénales<sup>33</sup>. Des manquements à la profession peuvent être sévèrement condamnés<sup>34</sup>.

#### **1.3.4 Une portée limitée ?**

A première vue, le code de déontologie peut répondre à l'exigence de fournir aux SPIP un cadre éthique pour le bon déroulement de leurs activités. Mais il ne fournit pas véritablement de contenu à la quête du sens de l'agir professionnel.

L'éthique, telle que nous nous la représentons, comme démarche d'assignation d'un sens à une action, échapperait à la tentative même d'appréhension en un code. Elle désignerait un processus dynamique, qui s'accommoderait difficilement d'une formalisation en recommandations figées. A ce titre, si la déontologie constitue un aspect de l'éthique professionnelle, elle ne peut prétendre à embrasser la totalité des situations particulières rencontrées dans la pratique professionnelle. Par exemple, attardons-nous sur la situation professionnelle atypique suivante : *« j'accompagnais dans le cadre d'un sursis avec mise à l'épreuve (SME) une personne condamnée pour des faits d'exhibitionnisme. Un matin, je consulte ma boîte vocale et j'avais un message de cette personne, déposé pendant la nuit, sur lequel il indiquait qu'il m'aimait. Je me suis retrouvée avec ça, ne sachant quoi faire... »* (CPIP)<sup>35</sup>. Le code fournit-il une réponse à cette situation ? Il indique que l'agent ne peut entretenir de relations personnelles avec une PPSMJ<sup>36</sup>, ou une personne de son entourage, mais décrit-il une réponse concrète à apporter à cette situation, un plan d'actions à mettre en oeuvre en concertation avec la hiérarchie ? La réponse est négative.

En ce sens, si la déontologie fixe des principes d'action aux agents de l'AP, par l'exclusion de certaines pratiques, et la mise en exergue d'obligations particulières, le caractère figé des règles déontologiques prescrites s'avère insuffisant à la prise en compte du réel dans toute son épaisseur.

<sup>32</sup> Ibid. Article 6 « Tout manquement aux devoirs définis par le présent code expose son auteur à une sanction disciplinaire ou au retrait, dans les conditions fixées par le code de procédure pénale, du titre en vertu duquel il intervient au sein des services de l'administration pénitentiaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ».

<sup>33</sup> Ibid. Article 13 « Le personnel qui serait témoin d'agissements prohibés par le présent code doit s'efforcer de les faire cesser et les porter à la connaissance de sa hiérarchie. Si ces agissements sont constitutifs d'infractions pénales, il les porte également à la connaissance du procureur de la République ».

<sup>34</sup> Ceci constitue une harmonisation des sanctions prévues au sein de l'OCDE aux formes de corruption spécifique et infractions aux valeurs fondamentales du service public commises par les agents qui le composent. Les postes exposant le professionnel au danger de la corruption font ainsi l'objet d'une attention particulière.

<sup>35</sup> Entretien CPIP n°1, janvier 2013.

<sup>36</sup> Cf. article 20 du Code de déontologie du service public pénitentiaire : « Le personnel de l'administration pénitentiaire ne peut entretenir sciemment avec des personnes placées ou ayant été placées par décision de justice sous l'autorité ou le contrôle de l'établissement ou du service dont il relève, ainsi qu'avec leurs parents ou amis, de relations qui ne seraient pas justifiées par les nécessités du service ».

La discordance entre la théorie et la pratique limite parfois la portée du code de déontologie. Dans son article 19, il précise : « *le personnel de l'administration pénitentiaire ne peut remettre (aux personnes qui lui sont confiées) ni recevoir d'elles des sommes d'argent, objets ou substances quelconques en dehors des cas prévus par la loi* »<sup>37</sup> Or, dans les faits, le refus de gratifications peut être difficile à respecter. « *Je sais que je n'ai pas le droit d'accepter mais les personnes perçoivent ce refus comme un rejet. C'est fait de bon coeur, je n'ose pas refuser. Je leur précise pourtant avant que je ne veux rien et que je n'ai pas le droit d'accepter* » (CPIP)<sup>38</sup>. Pour l'agent, le dilemme se pose en ces termes : Quelle pratique adopter ? Se soustraire à l'article 19 du code ou refuser la gratification, et compromettre la relation de confiance qui s'est instaurée avec la PPSMJ ?

Par ailleurs, une autre mission peut être assignée à la formalisation du code de déontologie : asseoir à la respectabilité d'une profession, par la justification de ses procédures. La fonction interne de régulation des pratiques serait alors identifiée comme une fonction secondaire. Au premier plan, il constituerait un outil de communication et de promotion à destination des pouvoirs publics ou de la société civile. Le déficit de reconnaissance des personnels de l'AP, notamment du personnel de surveillance, est souvent pointé du doigt. « *La reconnaissance apportée par le code de déontologie aux personnels a été plusieurs fois mise en avant dans le débat (parlementaire relatif à l'adoption de la loi pénitentiaire)* »<sup>39</sup>. L'adoption d'un code de déontologie peut favoriser la promotion de l'institution et améliorer l'« *image (de l'administration) auprès de ceux qui ne la connaissent que de loin* »<sup>40</sup>. L'effort de promotion et d'information fourni se double d'une volonté d'explicitation des principes et procédures qui régissent une activité. A ce titre, le code de déontologie a valeur de clarification pour tous les citoyens des balises institutionnelles assignées à l'AP.

Outil de communication, le code est également doublé d'une fonction d'harmonisation des pratiques en vigueur au sein d'un Etat au regard d'une organisation régionale. Le refus de gratifications, présenté précédemment, s'inscrit ainsi dans la lignée de recommandations en vigueur au sein des pays de l'Organisation de coopération et de

---

<sup>37</sup> Article 19 du Code de déontologie du service public pénitentiaire

<sup>38</sup> Entretien CPIP n°4, février 2013.

<sup>39</sup> De Nantois C. et Razac O., « Déontologie et fonction publique : les ambiguïtés d'une nécessité. L'exemple du code de déontologie du service public pénitentiaire », *les chroniques du CIRAP*, Octobre 2011, n°12.

<sup>40</sup> 1ère lecture Assemblée Nationale (Discussion Générale), ALLIOT-MARIE M., Garde des Sceaux, 15 septembre 2009.

développements économiques (OCDE), relatives aux normes de conduite attendues des fonctionnaires dans des situations potentielles de conflit d'intérêt<sup>41</sup>.

Compte tenu de ces éléments, il semblerait que la déontologie s'avère peu adaptée pour inspirer une éthique des actions inhérentes à la pratique professionnelle quotidienne.

#### **1.4 Les insuffisances du droit, de la morale et de la déontologie**

Le droit, la morale, et la déontologie constituent des instruments nécessaires mais non suffisants pour orienter l'action des SPIP. Afin d'embrasser la complexité du décider et de l'agir professionnel, il convient de s'interroger sur le sens accordé à la pratique des SPIP, c'est ce que nous nommons une *démarche éthique*. A travers une analyse critique des insuffisances du droit, de la morale et de la déontologie, nous dessinons en creux, ce que serait une éthique adaptée au champ d'activité pénitentiaire, filière insertion et probation.

En résumé, le cadre légal ne fournit pas en soi un cadre éthique pour les actions engagées par le SPIP. Par ailleurs, il semble que la morale et la déontologie ne suffisent pas à fixer un cadre de décision et d'action pour le DPIP, ou le SPIP. A ce titre, si le code de déontologie a pour vertu de clarifier la nature de la relation CPIP / PPSMJ ou de préciser l'attitude attendue du CPIP à l'égard de sa hiérarchie, il ne fournit pas d'éléments caractéristiques concernant la relation DPIP / CPIP. Il ne constitue pas un outil de prise de décision pour un membre de l'équipe d'encadrement.

La morale apparaît trop universelle, l'universalité du précepte pouvant se révéler en désaccord avec le cas singulier. A la différence de la morale, qui partirait d'un bien inconditionné, l'éthique reconnaît la contingence du monde sensible. A la différence de la déontologie, qui partirait d'une situation figée, l'éthique pose l'agent et la PPSMJ comme des êtres de relations, en mouvement et interrogations perpétuels. Le caractère évolutif, ou dynamique du cadre éthique apparaît indispensable.

Nous avons désormais identifié ce que l'éthique n'était pas (une morale parmi d'autres, une déontologie spécialisée). Il nous reste à préciser ce qu'elle désigne, réinscrite dans la filière insertion et probation.

---

<sup>41</sup> OCDE, *Renforcer l'éthique dans le service public. Les mesures des pays de l'OCDE*, Paris, OCDE, 2000 [www.oecd.org/fr/gov/ethique/1899469.pdf](http://www.oecd.org/fr/gov/ethique/1899469.pdf) (Page consultée le 1 avril 2013).

## 2 Un espace pour le déploiement d'une éthique appliquée

### 2.1 Les principes de l'agir et de la décision éthique

Le quotidien d'un SPIP est caractérisé par l'incertitude, le doute, l'interrogation concernant les actions à conduire. Les situations individuelles rencontrées, par les conseillers dans le cadre de leurs prises en charge, ou du directeur en matière de management ou d'organisation du service invitent à l'individualisation des réponses apportées. Dans ces situations précises, il n'existe pas de solution préétablie, ni de *modus operandi* imposé. En l'absence supposée de cadre éthique, chaque professionnel est l'auteur d'une décision, d'une action qu'il estime appropriée à la situation.

L'éthique pose ainsi la question du « *pourquoi* » ? « *En terrain éthique, je m'interroge sur le bien-fondé de la norme, je cherche à comprendre pourquoi il faut adhérer à telle règle ou à telle autre* »<sup>42</sup>. Les interdits fixés par la morale et la déontologie sont intégrés. Mais l'agent doit encore s'interroger, dans ce lieu de décision balisé par les limites que la déontologie lui aura fixées, sur le bon comportement à adopter. La question du « *pourquoi ?* » excède le champ déontologique.

A ce stade, il nous faut dresser une généalogie de l'éthique, depuis ses conditions d'émergence à sa mise en oeuvre. Cette méthode permettra d'en dégager les principes généraux.

Dans les situations rencontrées au cours de nos entretiens, un motif est revenu, de manière récurrente. Il s'agit du moment devant lequel le geste professionnel à accomplir, la décision à prendre, ne va pas de soi. Un doute s'installe. L'agent questionne la légitimité de sa démarche, et mesure la responsabilité qui est la sienne. Ce moment de doute, nommons le cas de conscience, inquiétude, ou dilemme. Il caractérise un sentiment de trouble, une irrésolution, face à une décision, prise ou à prendre, une action engagée ou à engager. Le doute ou dilemme peut concerner des situations particulières rencontrées dans le champ interpersonnel. En effet, le projet d'insertion envisagé pour autrui se construit souvent dans le tâtonnement. L'inquiétude peut également se porter sur des considérations conjoncturelles et pointer le constat d'une inadéquation entre un problème de fond et une réponse apportée.

---

<sup>42</sup> Richard S., « La délibération éthique chez les travailleuses et travailleurs sociaux en contexte d'intervention difficile », *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, vol. 14, n°1, 2008, p. 200-217.

« Il suffit d'un doute, d'un petit soupçon, pour que s'enclenche le discours éthique »<sup>43</sup>. Les questions qui se déploient au cours du cas de conscience ou du dilemme sont diverses : est-il juste ou non d'intervenir dans cette perspective ? Devant la gravité de cette situation, vais-je m'exposer à des sanctions en agissant ainsi ? Quelle décision prendre pour agir conformément aux missions qui me sont fixées ? Quelle norme ou règle doit être suivie ? Ou plus généralement : *que faire?*

Le cas de conscience ou dilemme peut se décliner en impasse ou conflit.

## **2.2 « Je me sentais démuni » - l'impasse**

### **2.2.1 L'échec du recours au raisonnement normatif**

Une marge existe entre l'ensemble des lois, les préceptes moraux, règles déontologiques suspendues aux écarts du réel et les situations concrètes rencontrées. Ce décalage est source de cas de conscience. L'impasse va désigner une situation devant laquelle les préceptes et les règles font défaut. Ceci ne traduit pas une méconnaissance de la situation mais une ignorance des réponses susceptibles d'être apportées.

« J'étais CPIP stagiaire. J'accompagnais un jeune homme dans le cadre d'un SME. Il avait quitté son centre d'hébergement pour partir à l'aventure, où il ne disposait d'aucun logement, aucun ami, et n'avait plus d'argent pour rentrer. Il m'avait appelé, m'a pris au dépourvu. Je suis resté muet au téléphone. Je n'avais rien à lui proposer » (CPIP)<sup>44</sup>. Aucun texte ne formalisait la conduite à tenir par l'agent dans ce contexte particulier. Les difficultés individuelles rencontrées par le probationnaire ont placé le professionnel dans une impasse. « Aujourd'hui, je le mettrais face à ses responsabilités. Personne ne lui avait demandé de partir. Mais ce jour-là, je me sentais démuni »<sup>45</sup>.

L'impasse surgit lorsque les agents sont confrontés à des situations inédites et s'interrogent quant au comportement à adopter. Dans ce contexte, le conseiller, le directeur, le surveillant PSE ne disposent pas d'outil suffisant pour apporter une réponse adaptée. Le bon sens, l'instinct professionnel, forgé par l'expérience, les préconisations d'usage échouent à codifier l'action à entreprendre. Aucune norme écrite (texte de lois, disposition réglementaire et code déontologique) ou tacite (disposition morale, coutume) ne semble régir la situation. L'impasse traduit l'échec du recours au raisonnement

<sup>43</sup> Fortin P., *La morale, L'éthique, L'éthicologie*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 1995, p. 56.

<sup>44</sup> Entretien CPIP n°2, janvier 2013.

<sup>45</sup> *Idem*.



normatif. Le geste professionnel, la prise de décision semblent relever alors de la pleine et entière subjectivité de l'agent.

### **2.2.2 « Difficile de me prononcer... » - un contexte source d'inhibitions**

La situation d'impasse peut être liée à l'importance des enjeux, à la gravité d'une mesure judiciaire présentée comme *sensible*. Le spectre d'une récidive s'impose avec force aux agents et peut inhiber l'entreprise de certaines actions. L'échec du recours au raisonnement normatif, la perspective de plaintes encourues en cas de récidive, peuvent conduire l'agent à des impasses. A titre d'illustration, certains CPIP affichent des réticences à se voir confiées des mesures de suivi d'auteurs de faits de moeurs, réfractaires aux soins, à la situation sociale instable, présentant une forte probabilité de récidive, de crainte d'être inquiétés si un événement fâcheux venait à se produire au cours du suivi.

Dans le cadre du suivi des dossiers sensibles, l'émission d'avis par le CPIP peut être inhibée. Un cas pratique a été évoqué en entretien :

*« J'accompagnais une personne condamnée à un suivi socio judiciaire (SSJ), pour des faits de viol sur mineur, après une période d'incarcération. Il avait demandé à se rendre en Thaïlande pour y rencontrer une femme avec qui il était en lien, et en justifiait. Je pensais bien connaître Monsieur mais je ne pouvais écarter le fait qu'il s'agisse peut-être de quelqu'un de manipulateur. Je connaissais bien l'image de la Thaïlande, du tourisme sexuel. Mais la détention avait permis à Monsieur de mener un important travail sur les faits avec la psychologue. Il était difficile de me prononcer sur sa demande » (CPIP)<sup>46</sup>.*

Aucune réponse ne s'imposait à l'agent dans ce cadre précis. Un avis favorable ou défavorable pouvait se justifier, au regard des arguments évoqués : défavorable en raison du risque de récidive dans un pays à la réputation sulfureuse, favorable compte tenu de l'adhésion au soins, de la reconnaissance des faits et des regrets exprimés.

La perspective anxiogène d'un échec dans la prise de décision traduit la notion même de faillibilité de l'exercice professionnel et la solitude profonde de l'agent. Devant l'impasse, seule la quête du sens de l'action vient éclairer le chemin à parcourir mais ceci réclame parfois du temps, du soutien, une disponibilité psychologique entière. L'urgence ou la précipitation ne se prête pas à cet examen. Dans la situation d'impasse, l'agent ne

<sup>46</sup> Entretien CPIP n°4, février 2013.

peut apporter de réponse immédiate et satisfaisante à un problème donné. La crainte d'une orientation fâcheuse annihile toute capacité à entreprendre une action professionnelle.

### **2.3 « Je me considère comme un éleveur de poulets » - le conflit de valeurs**

#### **2.3.1 Une friction entre missions et convictions**

A la différence de la situation d'impasse, dont nous venons d'esquisser, nous identifions un autre cas de figure, propice au dilemme éthique. Nous le nommons conflit. Il met en jeu une friction entre deux objets. La querelle opposant les valeurs personnelles d'un agent et les missions qui lui sont confiées peut illustrer ce conflit : « *à la lecture d'un rôle d'audience, j'apprenais qu'un probationnaire venait d'être condamné à une peine d'emprisonnement. Absent lors de l'audience, un mandat d'amener était décerné contre lui. Je l'avais convoqué à nouveau au SPIP. Les services de police m'ont contacté pour connaître la date et heure de la convocation* » (CPIP)<sup>47</sup>. Le conflit oppose les valeurs personnelles de l'agent à la nécessité de ne pas faire obstacle aux décisions judiciaires. « *Cela allait contre mes valeurs personnelles de communiquer ces informations, dans l'hypothèse que les services de police l'embastillent* »<sup>48</sup>. Le SPIP était fondé à communiquer cet élément au service de police, en qualité d'administration d'Etat. Il était difficile de lui opposer une fin de non recevoir. Pour la CPIP, informer le service de police de la venue de la PPSMJ, avec la conséquence probable d'une incarcération de l'intéressé, apparaissait insupportable. Cela aurait été comparable à un guet-apens. Le DPIP a précisé à l'officier de police qu'une interpellation dans ses conditions était à proscrire. Si elle devait avoir lieu, elle se déroulerait sur la voie publique, et non au service.

Le psychologue Leon Festinger a élaboré le concept de « dissonance cognitive / *cognitive dissonance* »<sup>49</sup> pour caractériser la discorde entre des convictions personnelles et missions susceptibles de perturber la cohérence intrapsychique d'un individu. La dissonance cognitive frappe l'agent du SPIP qui ne parvient plus à assumer les actions mises en oeuvre dans le cadre de la prise en charge d'une mesure. Comment agir dans l'institution si l'agent se trouve en profond décalage avec les méthodes ou finalités d'action ? Ceci concerne aussi bien le CPIP que le DPIP. En effet, la question de la loyauté du

---

<sup>47</sup> Entretien CPIP n°6, février 2013.

<sup>48</sup> *Idem.*

<sup>49</sup> Festinger, L. « *A Theory of Cognitive Dissonance* ». Stanford, CA : Stanford University Press, 1957.

DPIP à l'égard du DFSPIP peut également être source de conflits de valeurs. Comment porter la décision d'un DFSPIP avec laquelle l'agent est en désaccord ?

### **2.3.2 « Ma place au sein de l'AP ? » - un dépassement possible du conflit**

Le conflit peut, en théorie, être dépassé et nourrir des échanges entre professionnels. Lorsqu'un individu accepte d'être fonctionnaire de l'AP, en ayant connaissance du statut spécial<sup>50</sup>, il est tenu d'accepter le possible écart entre ses représentations personnelles et l'action prévue dans le cadre de ses missions. Il convient alors de distinguer l'engagement politique ou militant de la manière de servir l'Etat.

Ainsi, certains agents expriment une réserve quant au bien fondé de certaines obligations dont ils ont la charge de contrôler le respect, sans que cette réserve ne soit exprimée aux PPSMJ. L'exemple type est la réticence affichée devant le caractère quasi systématique du prononcé d'obligations de soins, dans le cadre de conduites sous l'empire d'un état alcoolique. *« Je ne vois pas le sens pour des délinquants primaires; qui souvent sont réticents et ne relèvent pas d'un accompagnement thérapeutique. Cela engorge les centres de soins, déjà en difficulté du fait de listes d'attente »* (CPIP)<sup>51</sup>. Ici, le caractère systématique de l'obligation de soins diluerait le sens de la mesure. L'inadéquation entre la situation personnelle du condamné et la réponse judiciaire peut être source de conflits pour l'agent chargé de la mise en oeuvre et du suivi du SME.

Des orientations prises peuvent être discutées, mais n'impliquent pas nécessairement de renoncement à des valeurs essentielles. Au contraire, le conflit peut conduire à l'impasse si une limite du tolérable est atteinte. *« Si demain, la peine de mort est rétablie, je vais me poser sérieusement la question de ma place au sein de l'AP qui serait chargée de mettre en oeuvre cette disposition »* (DPIP)<sup>52</sup>. Chaque agent, selon sa personnalité, son expérience, place cette limite du tolérable à un seuil différent.

### **2.3.3 Des pratiques « percutées » - quelle priorité définir ?**

Le conflit pour un personnel d'encadrement consiste souvent à prioriser des fonctions à d'autres : expertise technique auprès des agents, gestion des ressources humaines, organisation des procédures et méthodes d'intervention, établissement des fiches de poste ? Quelles responsabilités apparaissent prioritaires ? Quelle image est

<sup>50</sup> Cf. décret n°66-874 du 21 novembre 1966 portant règlement d'administration publique relatif au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire.

<sup>51</sup> Entretien CPIP n°3, février 2013.

<sup>52</sup> Entretien DPIP n°1, février 2013.

renvoyée aux agents si le temps de travail est consacré exclusivement à la rédaction de notes au détriment de l'écoute, du partage d'expérience et du recueil des doléances ?

Dans la culture professionnelle du manager public, deux principes non discutables peuvent entrer en conflit :

- une valeur prééminente accordée à l'individu, au respect de la dignité humaine. Ce primat s'accommode mal de considérations gestionnaires, d'un calcul des frais générés par des mesures d'assistance aux personnes.
- des objectifs quantifiables de performance, une culture du résultat. Depuis la promulgation de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), chaque euro dépensé dans le cadre de l'activité du SPIP doit ainsi être justifié.

Le responsable encadrant et gestionnaire peut se trouver en situation de crise. La friction oppose la logique des moyens aux finalités de l'intervention.

« *L'économie est venu percuter un certain nombre de pratiques* » (DPIP)<sup>53</sup>. Au sein même de l'ENAP, des experts sont sollicités pour dispenser une formation de qualité aux élèves. « *Cet objectif doit se concilier avec une logique commerciale. Ceci implique une négociation du prix des prestations. Mais ceci ne doit pas nous conduire à dévaloriser la qualité du travail produit par un intervenant. En dessous d'un certain tarif, on ne paie pas la prestation à sa juste valeur* » (DPIP)<sup>54</sup>. La détermination du *juste prix* est une compétence nouvelle à acquérir pour un professionnel du SPIP. Une secrétaire administrative constate, non sans amertume, l'évolution d'un métier vers une « *maitrise pure et simple de nomenclatures de dépenses budgétaires, une lecture de tableaux. La question de la gestion des ressources humaines passe au second plan* »<sup>55</sup>. Le sentiment de voir une marge de manœuvre professionnelle se réduire au fil des années peut générer des inquiétudes chez l'agent, et interroger la légitimité de la place qu'il occupe.

#### **2.3.4 Une « gestion sacrificielle » - un sentiment de frustration**

Un président de juridiction a évoqué en entretien le conflit éthique auquel il devait faire face dans sa pratique professionnelle devant l'insuffisance des ressources humaines. « *Quelles problématiques judiciaires hiérarchiser ? Où se résigne-t-on à créer des files d'attente ?* »<sup>56</sup> Le magistrat interrogé a choisi d'accorder une priorité aux affaires familiales

<sup>53</sup> Entretien DPIP n°3, mars 2013.

<sup>54</sup> *Idem*.

<sup>55</sup> Entretien Secrétaire administrative, janvier 2013.

<sup>56</sup> Entretien Président de juridiction, février 2013.

mais cette décision n'est pas sans effet sur l'engorgement d'autres services. Le président estime mener une « *gestion sacrificielle* »<sup>57</sup>. En conséquence, à l'image d'un chef d'entreprise, il sollicite des efforts considérables à des magistrats. « *Si je réclame toujours plus à certains, sans être en capacité de leur donner des conditions satisfaisantes de travail, je les place face à une situation inextricable* »<sup>58</sup>. Réclamer plus d'efforts aux agents comporte des risques psycho-sociaux. « *Ma responsabilité morale est engagée devant un collègue en souffrance à qui j'aurais confié trop de travail* »<sup>59</sup>.

Plus généralement, l'agent est engagé sur le terrain du conflit entre l'objectif qu'il s'est fixé et le sentiment de frustration ou impuissance né d'un contexte professionnel particulier. Un magistrat exprimait la proximité qui le liait aux CPIP : « *Je partage le sentiment de frustration du SPIP, une impression également de ne pas être reconnu* » (Juge d'instruction)<sup>60</sup>. Ce sentiment trouve son origine dans un traitement de masse des dossiers, portant préjudice à l'individualisation des réponses apportées. « *J'identifie une tendance dominante d'industrialisation de la justice. L'essence du magistrat, c'est le sur-mesure, mais le traitement à coup de trames se profile. Je me considère parfois comme un éleveur de poulets. En bout de chaîne, des dossiers meurent de faim parce que vous ne vous occupez plus d'eux* »<sup>61</sup>. L'activité du SPIP n'échappe pas à cette règle. Lorsque les missions s'étendent, que le nombre de dossiers se multiplie, quel enjeu définit-on comme une priorité de service ? « *Il s'agit d'une logique d'extinction d'incendies m'obligeant à prioriser des dossiers au détriment d'autres* » (Juge d'Instruction)<sup>62</sup>.

Les marges d'action sont à définir collectivement. Garant du fonctionnement du service, il incombe au cadre de fixer des caps. La Règle européenne relative à la probation 29 précise ainsi : « *Il est de la responsabilité de la direction (...) d'indiquer au personnel les tâches prioritaires* ». Quand tout paraît prioritaire, que demande le DPIP aux équipes ? Des cadres comprennent ainsi la grogne des agents dans les services. « *Certaines contestations d'agents me paraissent légitimes* » (DPIP)<sup>63</sup>.

Dans l'affrontement des principes, l'éthique n'est pas un *supplément d'âme* mais un outil de réflexion, et d'action. L'éthique répond alors à un impératif de régulation.

---

<sup>57</sup> *Idem.*

<sup>58</sup> *Idem.*

<sup>59</sup> *Idem.*

<sup>60</sup> Entretien Juge d'instruction, février 2013.

<sup>61</sup> *Idem.*

<sup>62</sup> *Idem.*

<sup>63</sup> Entretien DPIP n°2, mars 2013.

L'instauration d'un cadre éthique impliquerait que chaque décision occasionnant un conflit de valeurs fasse l'objet d'une réflexion préalable. Ce dispositif a pour objectif de dépasser le conflit originel pour dégager une solution satisfaisante.

## **2.4 « Tu peux te sentir responsable » - isolement, subjectivité**

### **2.4.1 « Un échec personnel » - la remise en cause des agents**

Dans une situation d'isolement, surgit l'inquiétude. Elle engage l'agent dans son individualité et brouille les frontières entre les champs professionnel et personnel.

Des agents interrogés ont exprimé le sentiment de responsabilité qui avait accompagné les récidives de PPSMJ dont elles avaient pourtant dressé des évaluations favorables. « *Je m'en voulais alors que c'est lui qui avait récidivé. J'ai vécu son échec comme un échec personnel* » (CPIP)<sup>64</sup>. L'expérience aidant, la prise de distance avec les éventuels délits pouvant être commis par les PPSMJ se trouve favorisée. La responsabilité de l'agent ou du service ne peut être engagée si aucune erreur n'est imputable au SPIP. Il s'agit avant tout « *de comprendre les raisons de la récidive* » (CPIP)<sup>65</sup>, d'analyser les motifs pour lesquels un individu a pu être amené à commettre de nouveaux faits.

Une déclaration d'amour déposée sur la boîte vocale d'une CPIP peut donner lieu à une remise en question de la professionnelle. « *Est ce qu'involontairement, j'ai laissé quelque chose susceptible d'être interprété ? A quel moment a-t-il pu penser que j'avais des sentiments pour lui ?* » (CPIP)<sup>66</sup>. La remise en cause est plus profonde encore lorsque l'agent, isolé, ne trouve aucune réponse à ses interrogations.

*« Je suivais Monsieur dans le cadre d'un SME. Les faits étaient liés à l'alcool. Il vivait alors chez ses parents et avait une tumeur au cerveau. Après son hospitalisation, j'ai effectué une visite à domicile. Pendant l'entretien, il me parlait de son dégoût pour l'alcool. Soudain, il est tombé en hurlant. J'ai appelé les secours et il a été amené à l'hôpital. Il s'agissait d'un accident vasculaire cérébral. Il est mort deux mois plus tard. Je me suis dit que, par ma présence, je lui avais rappelé ses problèmes judiciaires et qu'il avait mal réagi. Tu peux te sentir responsable. Ce n'est pas simple à gérer »* (CPIP)<sup>67</sup>.

<sup>64</sup> Entretien CPIP n°8, mars 2013.

<sup>65</sup> Entretien CPIP n°7, mars 2013.

<sup>66</sup> Entretien CPIP n°1, janvier 2013.

<sup>67</sup> Entretien CPIP n°4, février 2013.

Cette situation aurait sans doute mérité d'être examinée de manière plus approfondie au cours d'une instance privilégiée, dont nous essaierons de dessiner les contours ultérieurement. « *C'est quelque chose dont je n'ai parlé qu'une fois, avec un collègue mais qui reste présent à l'esprit* » (CPIP)<sup>68</sup>. Les souvenirs restent vivaces et semblent avoir modifié durablement la pratique professionnelle de l'agent. « *Depuis cette date, je n'ai pas refait de visite à domicile* »<sup>69</sup>.

#### **2.4.2 « Des difficultés de positionnement » - les limites de la neutralité**

Le suivi des PPSMJ exige de la part du CPIP une neutralité dans les prises en charge. La posture professionnelle proscrit ainsi jugements de valeur et idées préconçues. Certains agents éprouvent les limites de cette neutralité, lorsque la mission d'accompagnement se heurte aux limites psychiques qu'un individu s'est fixé. Comment dépasser le ressentiment lié au récit de certains faits, au dégoût que ceux-ci peuvent inspirer, pour se recentrer sur la mission de suivi et contrôle du respect des obligations ?

L'exigence de neutralité peut également être mise à mal si l'agent a fait l'objet de menaces ou de violences l'ayant profondément affecté. Le traumatisme compromet la capacité du professionnel à envisager son activité dans un état de confiance et de sécurité. « *Le jour où Monsieur s'est présenté au service et m'a menacée de mort, j'ai eu peur. J'ai ensuite rencontré la psychologue de la direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP), bénéficié d'une assistance juridique. Dans les semaines qui ont suivi, j'ai pu rencontrer des difficultés de positionnement* » (CPIP)<sup>70</sup>. La gestion adéquate de la crise a permis à l'agent de se détacher de cette expérience négative, sans la ruminer. « *Ça ne m'inquiète plus. J'ai compris que les menaces dont j'ai fait l'objet étaient imprévisibles* »<sup>71</sup>.

Le rapport interhumain est source éventuelle de frictions. Il peut y avoir conflit lorsque, dans une relation professionnelle donnée, la charge émotive est trop lourde à porter pour un agent et ne lui permet plus l'intervenir de manière neutre auprès d'une ou des PPSMJ. « *En qualité d'adjointe administrative, j'envisage de demander ma mutation, je sens que j'en assez du SPIP, du public. Si je suis anxieuse, je ne les accueille pas dans de bonnes conditions et cela n'est pas professionnel* »<sup>72</sup>. Si ce conflit perdure, il faut accepter de se retirer, ou dans le cadre du suivi d'une mesure, qu'une nouvelle affectation

---

<sup>68</sup> *Idem.*

<sup>69</sup> *Idem.*

<sup>70</sup> Entretien CPIP n°7, février 2013.

<sup>71</sup> *Idem.*

<sup>72</sup> Entretien Adjointe administrative, février 2013.

soit envisagée. Cette limite du tolérable fluctue d'un agent à un autre, ou d'une période de vie à une autre.

## **2.5 La « visée éthique » - une tension dynamique**

Par un retour au cadre d'intervention, le professionnel s'applique à déterminer la norme applicable. Toutefois, le retour à une règle figée ne suffit pas à sortir systématiquement du conflit. La démarche éthique désigne une tentative de dépassement de la tension née entre l'engagement d'un sujet et sa soumission aux normes professionnelles édictées. Elle constitue un champ particulier au sein duquel peut s'élaborer une méthode de travail, permettant d'apporter une réponse à une situation de crise.

L'éthique désigne un effort de compréhension des difficultés posées par la pratique professionnelle. Face à l'incertitude, née de l'impasse, du conflit de valeurs, l'éthique pose la question du choix à opérer : quelle est la décision la plus opportune, dictée par le respect dû aux personnes confiées par l'autorité judiciaire ?

Un cadre d'élaboration de décisions et d'actions, interne au SPIP, accompagne la recherche d'une bonne conduite professionnelle. Entre l'instantanéité de la pratique et l'anticipation du bien attendu par l'entremise d'une décision ou action, il existe une tension constitutive, et dynamique que nous nommons « visée éthique ». L'éthique correspond ainsi à un effort de compréhension, une visée que chaque professionnel peut adopter sur une situation complexe. A la différence des règles déontologiques, le terme de visée met en exergue l'aspect dynamique, et non figé, de l'éthique. A la différence de la morale, énonçant des préceptes universels, la visée éthique n'est pas une vue verticale, en plongée, surplombant la pratique professionnelle.

Le philosophe Paul Ricoeur identifie l'aspect contraignant de la morale, ainsi que sa prétention à l'universalité, sa référence aux normes et préceptes. A la différence de la morale, l'éthique se trouve associée à la notion de « visée » : « *C'est par convention que je réserverai le terme d'éthique pour la visée d'une vie accomplie et celui de morale pour l'articulation de cette visée dans des normes caractérisées à la fois par la prétention à l'universalité et par un effet de contrainte* »<sup>73</sup>. La notion d'accomplissement, réinscrite dans la sphère professionnelle du SPIP, traduit les efforts menés par l'agent pour embrasser

---

<sup>73</sup> Ricoeur P., *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil, 1990, p. 202.



une interrogation dans toute sa complexité. L'agent s'implique dans une réflexion précédant la décision ou l'action, en tenant compte du contexte de vie de la personne confiée. Dans la formation d'un cadre d'action, il y a bien une visée éthique.

La visée éthique soutient le cheminement de l'agent depuis le cas de conscience, né de l'impasse ou du conflit, jusqu'à la prise de décision ou le déploiement de l'action. Mais le cadre, soutenant la visée éthique, admet des limites constitutives. En écho aux interdictions fixées par le code de déontologie, ou manquements constitutifs d'infractions pénales, un élément décisif borne l'action des SPIP, délimite le champ éthique.

## **2.6 Une délimitation du champ éthique : le respect de l'autre**

### **2.6.1 Préserver l'autonomie de la personne**

Le cadre éthique est formellement régi par le principe de respect de l'autre, par le souci porté à l'intégrité de la personne. Il s'agit de défendre toute atteinte à la dignité de la personne ou à son intégrité. La réflexion éthique *« porte sur tous les cas où la conduite envers l'autre est motivée par le souci de l'autre, le souci de le respecter en tant qu'être humain, en tant que personne, comme un autre soi »*<sup>74</sup>.

La réflexion relative à la valeur de la personne, au respect de l'autre dans la pratique professionnelle du SPIP nous ramène à la morale. Cet élément délimite le champ éthique, fixe un cadre préalable de réflexions. Toute décision ou action professionnelle ne traduisant pas une préoccupation pour l'autre en tant que personne ne saurait être considérée comme éthique. Au cours de nos entretiens, la question du maintien d'un cadre judiciaire auprès de personnes souffrant d'affections durables et irréversibles a été posée. *« Une magistrate exigeait les justificatifs de suivi addictologique d'une PPSMJ en phase terminale d'un cancer. Cette demande me mettait dans une position délicate. Continuer à lui demander de rendre des comptes alors que ses jours étaient comptés n'était pas compatible avec mes valeurs personnelles »* (CPIP)<sup>75</sup>. Le respect de la dignité de la personne humaine ne justifierait-il pas qu'un suivi probatoire soit suspendu auprès d'une PPSMJ en fin de vie ?

Dans la dimension d'intervention, l'éthique veille à préserver l'autonomie de la personne sur le terrain où elle est abimée, remise en cause, éprouvée comme défailante.

<sup>74</sup> Gohier C., « Le soi et les autres en enseignement Vers une éthique du lien », *Repères pour l'éthique professionnelle des enseignants*, Québec, Les presses de l'université du Québec, 2009, Page 12.

<sup>75</sup> Entretien CPIP n°8, mars 2013.

C'est à cette fin que des établissements sanitaires ont pris l'initiative de fédérer des comités d'éthique, instances de concertation et de décision, destinées à protéger des patients en situation de dépendance ou de vulnérabilité de l'omnipotence de médecins ou promoteurs d'essais cliniques. Plus généralement, il est recommandé que toute décision interroge les conséquences positives ou négatives qui lui sont liées, pour chacune des parties concernées, ainsi que la probabilité de leur survenue. Une décision susceptible d'engendrer une action néfaste pour une PPSMJ ou un agent du SPIP doit faire l'objet d'un examen attentif, et se justifier au regard du bénéfice attendu.

Y a-t-il une incohérence à évoquer le respect de l'autre dans le champ contraint de l'accompagnement judiciaire ? Une telle conception peut heurter l'opinion publique, estimant qu'une personne condamnée doit avant tout être sanctionnée. Selon cette théorie, si un mouvement de sollicitude doit se développer, c'est uniquement au bénéfice d'une éventuelle victime. Par conséquent, la personne condamnée doit-elle se soumettre sans condition au cadre que l'institution judiciaire va lui fixer ?

Dans le champ contraint de l'accompagnement judiciaire, l'individu doit rendre des comptes, justifier du respect de ses obligations et interdictions, déférer aux convocations fixées. Pour l'institution et ses représentants, il existe un risque de glissement vers une emprise sur la vie de l'autre. Dans l'accompagnement des PPSMJ, il apparaît décisif de ne pas occulter la dimension de personne, de citoyen. En milieu ouvert, ou milieu fermé, sauf cas prévu par la juridiction, l'individu demeure titulaire de ses droits.

Il n'y a pas selon nous d'incompatibilité entre l'aspect punitif de la condamnation judiciaire et le respect absolu dû à l'égard d'autrui. La préoccupation portée à son intégrité, à ses droits individuels, fait office de garde-fou dans un cadre contraint, fragile, gros de débordements éventuels.

### **2.6.2 « Croire au changement » - une approche humaniste**

Le SPIP développe une approche humaniste dans ses accompagnements. Selon la Règle européenne relative à la probation 29, « *le nombre de dossiers que chaque agent a à traiter doit lui permettre de surveiller, guider et assister efficacement les auteurs d'infraction, de manière humaine* ». Il s'agit de considérer l'individu comme une personne et de lui témoigner un respect absolu. La volonté d'oeuvrer dans le champ social, « *de*

*travailler avec de l'humain* » (CPIP)<sup>76</sup> est évoquée comme une motivation essentielle afin d'accéder aux fonctions de CPIP. La croyance en une faculté de changement de l'individu fait consensus. « *Si on ne croit pas que les gens puissent changer, je ne vois pas trop comment on peut exercer dans cette filière* » (CPIP)<sup>77</sup>. La réforme des statuts a, semble-t-il, porté atteinte à la dimension d'accompagnement social. Le métier de CPIP apparaît désormais centré sur l'exécution de la peine et la prévention de la récidive : « *le métier d'éducateur était différent. Il y avait une relation d'aide. On tempérerait les décisions de justice* » (CPIP)<sup>78</sup>. Dans la pratique actuelle, l'aide ou l'assistance doit s'entendre davantage comme une faculté d'écoute et d'orientation vers des partenaires adaptés à la situation.

Le terme d'humanisme peut désigner la foi en une capacité de changement de l'individu. « *J'ai l'impression qu'il y a une forme d'anthropologie qui fonde notre intervention. Le présupposé fondamental est de ne pas réduire les gens à l'acte commis et de se dire que l'humanité est capable de changement* » (DPIP)<sup>79</sup>. Selon le contexte d'intervention, il est plus ou moins aisé de se convaincre de cette capacité de changement de l'individu. En établissement de type maison centrale<sup>80</sup>, après lecture des faits commis, il peut être difficile d'adopter une posture professionnelle neutre. La foi en une évolution favorable du condamné fonde néanmoins la posture de l'agent en qualité de professionnel de l'insertion et la probation : évaluer les facultés au changement, ainsi que son effectivité. L'individu ne se réduit pas à l'acte commis, et l'accompagnement n'est qu'un moment de son existence, auquel il importe de donner un sens. « *La condamnation va se finir. Elle fait partie de la vie des personnes mais que vont-ils faire après ?* » (DPIP)<sup>81</sup>.

### **2.6.3 « On met les gens dans des boîtes » - un humanisme vacillant au gré des réformes**

Le développement de logiques sécuritaires ou gestionnaires peut porter atteinte à l'approche humanisme mise en oeuvre par le SPIP.

Le développement de mesures de sûreté (telles que la surveillance judiciaire, la surveillance ou la rétention de sûreté) ont constitué aux yeux du législateur une réponse adaptée à l'évolution de la criminalité et à un objectif de prévention de la récidive. Ces

<sup>76</sup> Entretien CPIP n°5, février 2013.

<sup>77</sup> Entretien CPIP n°7, février 2013.

<sup>78</sup> Entretien CPIP n°4, février 2013.

<sup>79</sup> Entretien DPIP n°1, février 2013.

<sup>80</sup> Une maison centrale prend en charge les détenus condamnés à de longues peines dont on estime qu'ils ont peu de chances de réinsertion sociale. Le régime de détention dans ces prisons utilise des dispositifs de sécurité importants.

<sup>81</sup> Entretien DPIP n°2, mars 2013.

mesures désignent des dispositifs de contrôle après l'exécution de la peine. Mais quelle limite éthique fixe-t-on au contrôle exercé sur l'individu ? « *Est-ce qu'on ne les stigmatise pas, est-ce qu'on ne leur donne pas une nouvelle identité criminelle et des conditions pour récidiver?* » (CPIP)<sup>82</sup>.

La logique gestionnaire peut être perçue par certains agents comme une violence institutionnelle, dictée par des logiques de rationalisation de l'action des SPIP, de modernisation des ressources humaines ou des modalités d'intervention des services. La quête du sens mène alors à des impasses. Le sentiment d'oeuvrer sans véritable cadre éthique, au sein d'une administration calquant son fonctionnement sur le modèle de l'entreprise privée, est prégnant. Les valeurs du service public semblent se diluer à mesure que les champs de compétence du SPIP s'étendent. Les réformes passées ou en cours modifieraient la nature même de la relation à la PPSMJ. La procédure de surveillance électronique de fin de peine (SEFIP) est dénoncée par certains comme un outil de gestion de la population pénale, compte tenu de son caractère d'automatisme, sauf cas d'exclusions. Des professionnels déplorent également la nature taxinomique de pratiques destinées à rationaliser les méthodes d'intervention des SPIP, telles que le diagnostic à visée criminologique (DAVC) ou la segmentation. « *On met les gens dans des boîtes, selon leur parcours pénal, le bénéfice d'un travail, la situation familiale. Ils ne sont plus considérés comme des personnes. Notre expertise consisterait à cocher des cases à la lecture d'une situation* » (CPIP)<sup>83</sup>. Le désaccord entre un objectif d'individualisation des mesures et le développement de nouvelles pratiques professionnelles est dénoncé.

Pour autant, d'autres agents parviendront à demeurer fidèles à la dimension sociale du métier : « *je constate que l'activité évolue mais je parviens toujours à injecter du social dans ce que je fais* » (CPIP)<sup>84</sup>. Les mutations du métier n'altèrent pas la nature de la relation entretenue avec les usagers : « *l'aide qu'on peut leur apporter, l'orientation, existent toujours* » (CPIP)<sup>85</sup>. D'autres percevront dans l'appropriation de nouvelles procédures un gage de cohérence entre le respect du cadre judiciaire par le SPIP et les efforts exigés aux PPSMJ. On peut ainsi être attaché à la dimension d'accompagnement, d'aide ou d'assistance, ainsi qu'aux valeurs historiques du service public (l'égalité de traitement, la continuité de l'action) et s'impliquer dans la réforme des missions dévolues

<sup>82</sup> Entretien CPIP n°6, février 2013.

<sup>83</sup> Entretien CPIP n°2, janvier 2013.

<sup>84</sup> Entretien CPIP n°5, février 2013.

<sup>85</sup> *Idem*.

aux SPIP. Le déploiement de la SEFIP et des programmes de prévention de la récidive<sup>86</sup> (PPR) en sont des illustrations. « *Je ne peux pas demander à des gens de respecter la loi, les inviter à être dans le cadre et m'affranchir des dispositifs fixés par le législateur et l'administration* » (CPIP)<sup>87</sup>. Ceci n'est valable que dans la mesure où le conflit entre valeurs personnelles et missions de service est dépassé : « *je ne me suis jamais sentie en profond désaccord avec ce que m'a demandé de faire mon administration* » (CPIP)<sup>88</sup>.

#### **2.6.4 La relation d'autorité et ses risques de dérapage**

La verticalité de la relation bienveillante à l'autre est une source possible de frictions pour l'agent. Un risque de dérapage se fait jour dans une relation d'autorité (du DPIP au CPIP, ou du CPIP à la PPSMJ). Il désignerait une violence psychologique exercée sur l'autre, une tentative d'ingérence sur sa vie personnelle. Ces dérives compromettent la relation à la personne, niée dans son existence propre, et réduite au stade d'objet.

La relation d'autorité, lorsqu'elle nie l'attention portée à autrui, manque l'un des objectifs fondamentaux assignés à l'accompagnement judiciaire : la responsabilisation de l'individu. Sous la tutelle permanente d'un CPIP, il sera difficile pour la PPSMJ d'entreprendre une action autonome, détachée des obligations qui lui sont imposées. Des enjeux de pouvoir ou de contrôle de la vie d'autrui (et non du simple respect des interdictions ou obligations judiciaires) peuvent se jouer dans la relation descendante. Les difficultés rapportées sont liées à l'ingérence possible dans le rapport à la PPSMJ (pour les CPIP) ou aux agents du service (pour le DPIP).

L'interrogation éthique, relative au sens que doit emprunter, pour l'agent du SPIP, une décision ou une action, éclôt d'une situation d'impasse ou de conflit. Les balises que nous fixons à cette interrogation sont celles du respect porté à autrui. En dehors de cette préoccupation, il ne peut y avoir de considérations dites « éthiques ». Ainsi, au sein d'un service mixte, l'interrogation visant à déterminer si l'archivage alphabétique des dossiers doit distinguer les mesures de milieu fermé de celles issues du milieu ouvert ne peut être dite éthique. Aucun enjeu n'est lié au respect de la personne et à son intégrité.

L'intégration du paramètre « respect de l'autre » dans l'équation du champ éthique,

---

<sup>86</sup> Le PPR est un programme consistant à « réunir pendant plusieurs séances un groupe de condamnés présentant une problématique commune liée soit au type de délit commis (délinquance routière grave, agressions sexuelles, violences familiales ou conjugales) soit à une façon d'être inadéquate à la vie en société pour faire évoluer la façon de penser et le comportement des participants ». Définition consignée dans le Compte-rendu du déplacement de représentants de la direction de l'administration pénitentiaire en Écosse du 19 au 23 novembre 2007, document interne à la direction de l'administration pénitentiaire.

<sup>87</sup> Entretien CPIIP n°4, février 2013.

<sup>88</sup> *Idem*.

transposé au domaine d'exercice des SPIP, distingue cette opération de quête du sens d'une gestion pragmatique des comportements humains. Cette préoccupation attachée au respect de la personne ne saurait être un intérêt de surface, un *alibi éthique*, déconnecté d'une interrogation de fond concernant les procédures en vigueur, les difficultés rencontrées par les CPIP, dans un contexte particulier d'interaction sociale.

Les contours du cadre éthique se dessinent. Il nous reste à préciser la manière dont le cadre se matérialise dans la pratique professionnelle du SPIP, ou du DPIP. Comment passe-t-on de l'intention à la décision éthique, puis à l'action qui en découle ? Il s'agit d'interroger les fondements et principes d'une éthique appliquée.

## **2.7 « Résoudre des problèmes concrets » - vers l'éthique appliquée :**

Il est attendu d'une éthique professionnelle qu'elle réponde au cas particulier, de manière opérationnelle. Le tort consiste souvent à réduire l'éthique à une éthique fondamentale, déconnectée des réalités de terrain. C'est manquer son caractère opérationnel, en qualité d'éthique appliquée. « *L'éthique relève de la dimension pratique de l'existence humaine* »<sup>89</sup>. Au même titre qu'une distinction existe entre la recherche fondamentale (détournée d'orientations pratiques) et la recherche appliquée, nous proposons de différencier l'éthique fondamentale, de type interrogative et réflexive, d'une éthique appliquée, apportant des solutions pratiques aux situations rencontrées. L'éthique appliquée est un concept né dans les années 1960 aux Etats-Unis. Elle se déploie en deux temps : une prise de conscience de la situation et des difficultés qu'elle engendre, puis un passage à la prise de décision et à l'action. « *L'éthique appliquée s'intéresse aux situations vécues sur le terrain et à la prise de décision en vue de résoudre des problèmes concrets dans des contextes spécifiques* »<sup>90</sup>. L'éthique appliquée définit une méthode : toute décision ou action doit être précédée d'un examen attentif des données du problème.

Avec l'expérience, certains réflexes professionnels se mettraient en oeuvre devant des situations conflictuelles. De manière schématique, les interrogations préalables à la mise en oeuvre d'une action seraient l'apanage de jeunes professionnels. Pourtant, les agents d'un service, aussi aguerris à leur pratique soient-ils, ne peuvent se dispenser d'un tel examen. Les réflexes acquis au terme d'années d'exercice professionnel n'apportent pas nécessairement de réponses appropriées aux situations. Le terme même de *réflexe* révèle

<sup>89</sup> Duhamel A. et Mouelhi N., *Éthique, Histoire, Politique*, Québec, Éditions Gaëtan Morin, 2001, p. 57.

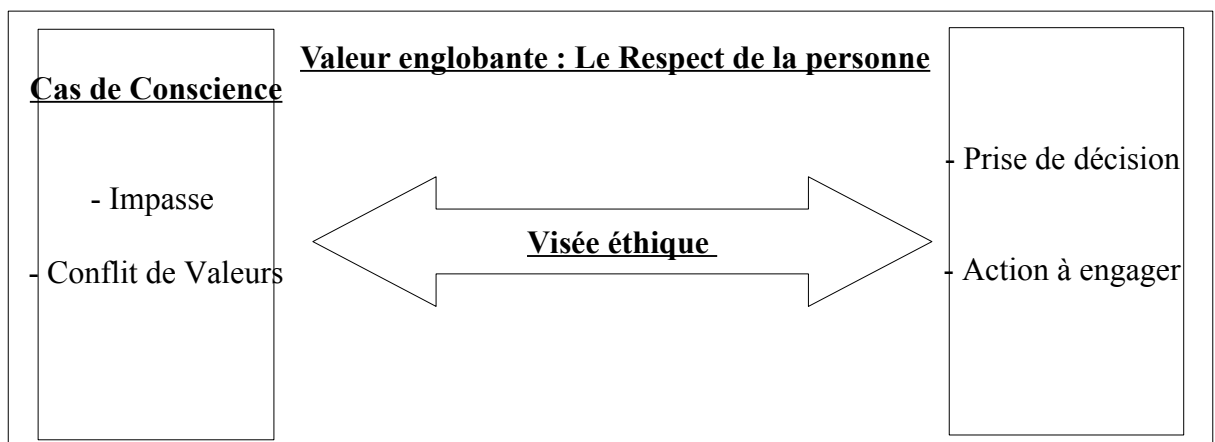
<sup>90</sup> Desaulniers M.-P., *L'Éthique professionnelle en enseignement*, Québec, Presses de l'Université de Québec, 2006, p. 33-34.

bien le caractère automatique de l'action exercée, sans qu'une analyse de ses finalités et répercussions ne soit engagée. Il en va de même avec le prétendu *bon sens professionnel*, décrit comme une intuition orientant de manière plus ou moins consciente l'agent vers la réponse la plus adaptée à la situation. Dans ce schéma, il n'existe pas de moyen terme entre la situation rencontrée et la réponse apportée. La justification explicite et rationnelle de l'agir professionnel fait défaut. Une interrogation a été écartée : « pourquoi privilégier cette action plutôt qu'une autre ? »

La tentation est forte d'apporter dans l'urgence une réponse sans avoir considéré les tenants et aboutissants de la décision, les répercussions sur soi ou sur autrui. L'éthique appliquée définit une méthode : toute décision ou action, impliquant une intervention sur autrui, doit faire l'objet d'un examen relatif au contexte et aux conséquences anticipées. En ce sens, tous les professionnels se confrontant avec des choix d'action sur les personnes sont concernés par l'éthique.

## 2.8 Opérationnalité du concept d'éthique appliquée

L'éthique semble s'accommoder difficilement d'une formalisation de ses principes. Pourtant, nous dressons un schéma récapitulatif des éléments qui le régissent.



L'éthique appliquée ne constitue pas une pensée coupée des réalités du milieu professionnel. Pour les agents du SPIP, le cadre éthique désigne un champ privilégié au sein duquel s'organise une réflexion relative au respect des personnes et de leur intégrité.

Si nous appréhendons plus précisément la forme et le contenu du cadre éthique, il reste à préciser ses conditions d'élaboration. Le cadre éthique s'érige-t-il de manière empirique et individuelle, au terme d'années de pratique professionnelle ?

## **2.9 Une sécurisation arbitraire des pratiques professionnelles ?**

L'éthique appliquée, ou éthique professionnelle, permet d'envisager une pratique respectueuse des valeurs de la profession. Elle s'inscrit aussi comme un outil d'aide à la décision ou à l'action. Mais, sans méthode élaborée collectivement, n'existe-t-il pas un risque de dérive vers une pratique individuelle et autoritaire, convaincue de sa légitimité ?

L'instauration d'un cadre éthique peut traduire une volonté de sécurisation arbitraire de l'agir professionnel. Le terme « arbitraire » fait écho au libre-arbitre individuel, instance régissant la production de normes en vue d'une décision ou d'une action. L'individu dispose-t-il d'une vue assez englobante pour saisir tous les enjeux liés à une situation, les répercussions positives ou néfastes que sa réponse est susceptible d'occasionner, ou cette vue est-elle masquée par des oeillères telles que des croyances personnelles, valeurs morales, préoccupations du moment ? Il s'agit d'interroger la distance nécessaire pour apprécier le caractère approprié d'une réponse à apporter, et la disponibilité psychologique dans laquelle doit se trouver l'agent.

Un conflit d'intérêt peut se faire jour dans un contexte particulier, si les enjeux personnels et professionnels sont contradictoires. La menace d'une décision ou action arbitraire mérite d'être examinée avec sérieux.

Que désigne alors la visée éthique ? Une tension vers un objectif dont on sait qu'il ne pourra être atteint ? Un instrument artificiel pour conforter la prise de décision ?

Si les normes éthiques ne sont pas déterminées collectivement, le décideur est libre de fixer, à sa convenance, les critères du bon et du mauvais. L'absence de concertation fournit au cadre éthique une assise fragile. C'est dans le champ de l'interpersonnel et du collectif qu'il semble se bâtir.



### 3 Une quête collective du sens de l'agir professionnel: la délibération éthique

La formalisation de règles professionnelles institutionnelles, au travers de codes, notes relatives à une procédure ou à l'organisation d'un service, n'épargne pas chaque agent d'un questionnement personnel sur sa pratique. « *L'éthique sous-tend chez l'individu une disposition à s'interroger, à agrandir son cadre d'analyse à propos de ce qu'il est, de ce qu'il fait, de ce qu'il veut faire* »<sup>91</sup>. Cette faculté à s'interroger constitue le premier moment du mouvement éthique. Il s'agit de s'écarter de normes préétablies jugées insuffisantes pour dégager une nouvelle voie. Les notions de management moderne revendiquent le refus du « *one best way* »<sup>92</sup> et l'existence d'une pluralité de chemins. Il n'y a pas une décision bonne en soi mais de bonnes décisions, de bonnes conduites professionnelles, dans un contexte particulier.

Il semble parfois appartenir à l'individu de fixer lui-même le cadre éthique dans lequel il intervient. Ceci peut impliquer deux choses : la reconnaissance de la prééminence du sujet et d'une confiance accordée à l'agent dans la détermination du mode d'action le plus adapté à la situation rencontrée, ou les carences d'une administration qui ne parvient pas à engager de véritable réflexion commune sur le sens des pratiques professionnelles. Partisane de cette seconde approche, une CPIP, titulaire du brevet d'Etat d'ASS, dresse un portrait peu flatteur de la formation initiale dispensée à l'ENAP : « *je n'ai pas l'impression que les nouveaux CPIP soient différents des CIP d'il y a 5 ou 10 ans. Je ne suis pas sûre qu'on vous ait, à l'ENAP, inculqué ce qu'était la relation d'aide, comment travailler en partenariat. Cela ne semble pas être la priorité* »<sup>93</sup>. Priorité ou non ? Quel rôle joue la formation initiale dans la formalisation d'un cadre éthique pour le futur professionnel du SPIP ?

#### **3.1 La Formation initiale - un temps d'interrogation des pratiques ?**

L'ENAP dispose-t-elle d'un pouvoir d'élaboration d'un cadre éthique ? Quels

---

<sup>91</sup> Richard S. « *La délibération éthique chez les travailleuses et travailleurs sociaux en contexte d'intervention difficile* », op. cit, p.212.

<sup>92</sup> Littéralement, le « meilleur moyen d'exécuter une tâche », concept clé du taylorisme, du nom de son inventeur, l'ingénieur américain Frederick Winslow Taylor (1856-1915). Le taylorisme désigne la forme d'organisation scientifique du travail (OST) définie par lui et ses disciples à partir des années 1880.

<sup>93</sup> Entretien CPIP n°3, février 2013.

dispositifs contribuent à nourrir la réflexion éthique ?

Les CPIP et DPIP, au même titre que les personnels de surveillance, administratifs ou techniques, sont scolarisés à l'ENAP, pour des formations initiales de durées d'une ou deux années. La formation initiale de CPIP ou DPIP consiste en une alternance d'enseignements dispensés à l'ENAP et de stages sur le terrain, principalement en SPIP. Dans le cadre des enseignements, les contenus disciplinaires, juridiques, criminologiques participent d'une connaissance de l'institution, du public accompagné et contribuent à l'instauration d'un cadre d'intervention. Au cours des enseignements, il se dessine une volonté institutionnelle de promotion de valeurs fondamentales, telles que le respect de la dignité de la personne et de ses droits.

Des références théoriques, philosophiques et historiques viennent également initier une réflexion sur l'évolution des pratiques punitives et le sens des réformes récentes en matière d'insertion et probation. Toutefois, le volume horaire consacré à ces enseignements demeure faible au regard du contenu de la formation<sup>94</sup>. Ceci est insuffisant pour attester de l'existence d'un cadre éthique, institutionnellement établi. Il s'agit plutôt d'alimenter une réflexion personnelle, fondée sur l'apport de connaissances théoriques. Nous précisons que certains apprenants estiment que la théorie n'a pas voix au chapitre au sein d'une école professionnalisante ; seuls les enseignements à visée pratique ont une valeur. La légitimité des approches sociologiques ou philosophiques est ainsi contestée.

L'ENAP, sur orientations de l'administration centrale (AC), fixe comme objectif pédagogique l'acquisition de connaissances de base, et le développement de compétences au cours des stages. Les orientations et conseils dispensés par l'ENAP aux professionnels en formation sont axés sur le principe de respect du cadre d'intervention.

Dans les limites du budget contraint qui lui est alloué, l'ENAP devra concilier :

- les orientations de l' AC fixant le contenu des formations,
- des valeurs de service public, recommandant, sans discrimination, le meilleur enseignement pour tous,
- les besoins exprimés par les apprenants.

---

<sup>94</sup> **DPIP** : Sur un total de 587 heures de formation initiale, 60 heures sont consacrées aux approches sociologiques, philosophiques, déontologiques, ainsi qu'à la recherche professionnelle (Cf. plaquette de formation DPIP Formation initiale 5ème promotion, téléchargeable sur <http://www.enap.justice.fr>).

**CPIP** : Sur un total de 652 heures de formation initiale, 61 heures sont consacrées aux approches sociologiques, historiques, philosophiques, déontologiques (Cf. plaquette de formation CPIP Formation initiale 17ème promotion, téléchargeable sur <http://www.enap.justice.fr>).

Interrogés sur le contenu de la formation initiale dispensée par l'ENAP, les CPIP ou DPIP apportent des réponses diverses. Une DPIP déplore ainsi que l'ENAP ne soit pas en capacité de laisser entrevoir la principale difficulté à venir : « *la solitude du cadre* »<sup>95</sup>. D'autres estiment qu'il s'agit « *d'un temps privilégié pour s'interroger* » (DPIP)<sup>96</sup> mais que l'essentiel de l'activité s'apprendra sur le terrain, *in situ*. Majoritairement, les CPIP privilégient les apports des expériences de stages aux cycles de formation théorique, « *c'est le terrain des stages qui nous construit en tant que professionnel* » (CPIP)<sup>97</sup>.

Le rôle de l'Ecole n'est pas de formaliser dogmatiquement des préceptes relatifs à l'action professionnelle qu'il conviendra de mettre en oeuvre dans chaque situation professionnelle rencontrée. Le nombre serait infini. L'ENAP accompagne le travail de réflexion mené par les élèves, en privilégiant des apports théoriques, l'intervention d'enseignants chercheurs au cours de la formation ou l'élaboration de travaux personnels de réflexion (mémoires de recherche notamment). Si ceci relève souvent d'une démarche personnelle de l'apprenant, l'Ecole fournit des outils pour qu'une réflexion, ou démarche interrogative puisse s'engager.

### **3.1.1 Le recrutement des futurs professionnels**

Avant l'entrée en formation, une sélection de candidats s'opère à l'issue d'épreuves écrites et orales d'admission aux concours. Le candidat n'est pas évalué uniquement sur ses connaissances, mais aussi sur le regard qu'il porte sur l'administration, sur la profession qu'il espère embrasser, sur les relations qu'il entend entretenir avec les PPSMJ, et les agents qui composent le service. La question du savoir-être, de la personnalité apparaît déterminante lors des épreuves orales, qualifiées d'« *entretiens* »<sup>98</sup>. L'évaluation des qualités personnelles de l'agent est précisée par la REP 21 : « *le personnel est recruté et sélectionné en fonction de critères approuvés qui doivent insister sur l'intégrité, les qualités humaines, les compétences professionnelles et les aptitudes personnelles nécessaires à la tâche complexe qui l'attend* »<sup>99</sup>.

Lors de l'entretien, le candidat doit avoir une bonne connaissance de lui-même, c'est-à-dire des valeurs, attitudes, intérêts, compétences, faiblesses qui le caractérisent.

---

<sup>95</sup> Entretien DPIP n°2, mars 2013.

<sup>96</sup> Entretien DPIP n°1, février 2013.

<sup>97</sup> Entretien CPIP n°2, janvier 2013.

<sup>98</sup> Cf. Notices de renseignement des concours de l'administration pénitentiaire, consultables sur le site <http://www.justice.gouv.fr>

<sup>99</sup> Recommandation CM/Rec (2010)1 du Comité des Ministres aux Etats membres sur les règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation.

L'accent est mis lors des oraux sur des mises en situation. «*Vous vous rendez au cinéma, et découvrez une collègue du SPIP accompagnée d'une personne suivie par le SPIP dans le cadre d'un SME. Comment réagissez-vous et que faites-vous ?* » (CPIP)<sup>100</sup>. La lecture du code de déontologie permet de répondre en partie aux situations exposées, en partie seulement. Un certain nombre de situations présentées lors des entretiens professionnels exposent le candidat à l'absence de réponse préétablie. Il devra appréhender la complexité de la situation et s'efforcera d'exposer ce qui, selon les critères du bon et de l'acceptable qui lui semblent s'imposer, paraît constituer la réponse la plus appropriée à la situation. Dans des conditions d'examen, le candidat peut céder à la panique ou être frappé d'un mutisme soudain. Mais comment serait perçu un silence du candidat, ou la réponse suivante «*je prends le temps de ne pas prendre de décision hâtive, je consulte l'avis de mes collègues, de mon supérieur hiérarchique* ». Ceci serait-il perçu comme un signe de faiblesse, de passivité, d'incapacité à prendre une initiative ?

Dans le cadre de cet exercice, ne véhicule-t-on pas l'idée néfaste selon laquelle une situation complexe doit trouver une issue favorable immédiate ? Quelle place accordée au temps de réflexion, nécessaire à l'appréhension des différents enjeux ? Le candidat sera évalué sur deux éléments : le diagnostic qu'il dresse de la situation et l'action qu'il déploie. Un troisième temps pourrait concerner l'évaluation de la réponse apportée. Rétrospectivement, s'agissait-il d'une bonne conduite professionnelle ?

Chaque individu, en tant que citoyen, agit dans un cadre qui lui est propre. Ce cadre s'est constitué, plus ou moins consciemment, par l'expérience personnelle, par des apports théoriques, par la vie professionnelle. Lors d'un entretien, les facultés d'analyse du candidat sont évaluées. Vient ensuite la phase d'admission à l'ENAP, pour les candidats ayant donné satisfaction aux épreuves. De nouvelles interrogations surgissent, à mesure que l'élève intègre l'administration qu'il sera amené à servir.

### **3.2 L'interrogation des pratiques au cours de la vie professionnelle**

Tout au long de la vie professionnelle, des dispositifs viennent accompagner l'agent du SPIP dans une démarche d'interrogation des pratiques déployées au quotidien. Il peut s'agir de la participation à des séminaires, colloques, sur des thèmes philosophiques. Ceci permet de «*prendre du recul, de se replonger dans les textes fondateurs* » (Président de

---

<sup>100</sup> Entretien CPIP n°5, février 2013.

juridiction)<sup>101</sup>. Ce temps d'échange et de réflexion favorise l'adoption d'une vue générale sur la pratique professionnelle.

La formation continue constitue un dispositif privilégié d'interrogation des pratiques. Les agents sont informés de l'organisation de sessions thématiques de formation et peuvent solliciter leur participation auprès de leur personnel d'encadrement. Comme le précise la loi pénitentiaire, les agents de l'AP « *sont tenus de suivre (...) une formation continue* »<sup>102</sup>. Se former au cours de la vie professionnelle apparaît nécessaire. Ceci favorise l'apport de connaissances relatives à un champ méconnu, la confrontation de points de vue, l'appréhension de nouvelles missions, une prise de distance par rapport à sa pratique. Toutefois, si la loi pénitentiaire fixe une obligation de formation continue aux agents de l'AP, le professionnel ne se trouvera pas pour autant sanctionné par l'absence de participation aux sessions proposées.

L'analyse des pratiques et la supervision constituent des dispositifs permettant d'interroger les pratiques gouvernant l'action des SPIP. Ces dispositifs concernent les CPIP d'un service, non les DPIP.

L'analyse des pratiques repose sur un partage d'expériences professionnelles des CPIP autour de situations rencontrées, en présence d'un psychologue. Les difficultés rencontrées sont verbalisées, les agents présents sont libres d'exprimer leur point de vue, de solliciter des précisions. Le psychologue apporte des connaissances théoriques relatives aux structures de personnalité, schémas comportementaux du sujet, susceptibles d'éclairer les situations exposées.

La supervision, quant à elle, désigne une instance au cours de laquelle les agents exposent à un psychologue les difficultés professionnelles rencontrées, et leurs répercussions sur la sphère personnelle. Autorité administrative indépendante, le contrôleur général des lieux de privation de liberté<sup>103</sup> présente la supervision comme « *la possibilité donnée à un agent (...) d'évoquer en toute confiance la manière dont il*

---

<sup>101</sup> Entretien Président de juridiction, février 2013.

<sup>102</sup> Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009. Art. 15 : « *Les personnels de l'administration pénitentiaire sont tenus de suivre une formation initiale et continue adaptée à la nature et à l'évolution de leurs missions. Ils participent, à leur demande ou à celle de l'administration, aux actions de formation ou de perfectionnement assurées par l'École nationale d'administration pénitentiaire, les services déconcentrés ou tout autre organisme public ou privé de formation* ».

<sup>103</sup> Par loi n°2007 – 1545 du 30 octobre 2007, le législateur français a institué un contrôleur général des lieux de privation de liberté et lui a conféré le statut d'autorité administrative indépendante. Selon l'article 4 de la Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 : « *Le Contrôleur général des lieux de privation de liberté contrôle les conditions de prise en charge et de transfèrement des personnes privées de liberté confiées à l'administration pénitentiaire, afin de s'assurer du respect de leurs droits fondamentaux* ».

*accomplit sa tâche, en particulier lorsque celle-ci lui pose des difficultés particulières qui peuvent retentir jusque dans sa vie personnelle*<sup>104</sup>». Le contrôleur général des lieux de privation de liberté encourage la pratique de la supervision. « *Dans des limites naturellement raisonnables et compatibles avec les besoins du service, le temps nécessaire doit lui être accordé à cette fin* »<sup>105</sup>. S'il concerne prioritairement les personnels de surveillance de l'AP, l'avis peut également s'adresser aux SPIP.

En réponse à la situation de conflit de valeurs que nous présentions auparavant, la supervision favorise une prise de conscience des différents filtres au travers desquels une situation peut être observée : personnel, professionnel ? Les jugements, décisions, orientations peuvent être déterminés par des mobiles affectifs plutôt que par des motifs intellectuels. Une étanchéité continue ne peut être maintenue entre les dimensions personnelle et professionnelle. « *Nous ne sommes pas des machines. On travaille avec de l'humain* » (CPIP)<sup>106</sup>. Il faut être capable d'identifier la place qu'occupent les représentations personnelles dans la pratique professionnelle. La supervision permet ce recul sur un contexte d'interaction sociale. Interrogée quant aux méthodes préconisées pour combattre l'isolement des agents, une CPIP répond : « *la supervision est quelque chose de très utile. Souvent, nous essayons de comprendre les raisons pour lesquelles nous n'arrivons plus à avancer, quelles sont nos limites par rapport à certains suivis* »<sup>107</sup>. La supervision permet une distanciation et le partage des opinions.

La formation continue, l'analyse des pratiques, et la supervision consacrent le temps d'interrogation des pratiques comme un lieu de production de normes éthiques. Toutefois, la principale difficulté rencontrée dans l'élaboration d'un cadre éthique à l'échelle d'un service repose sur le caractère facultatif de la participation des agents à ces différents dispositifs. Fondée sur l'adhésion, elle suppose que le CPIP se trouve préalablement dans une phase d'interrogation des pratiques. Le professionnel réticent à exposer les difficultés rencontrées dans ses accompagnements peut difficilement adhérer au dispositif. Cela aurait pourtant du sens qu'il y participe. « *Le souci c'est que nous sommes 4 CPIP à y aller (sur un effectif de 10) et que cela profiterait à tous* » (CPIP)<sup>108</sup>.

<sup>104</sup> Avis du contrôleur général des lieux de privation de liberté du 17 juin 2011 relatif à la supervision des personnels de surveillance et de sécurité § 6.

<sup>105</sup> *Ibid.* § 10.

<sup>106</sup> Entretien CPIP n°8, mars 2013.

<sup>107</sup> Entretien CPIP n°3, février 2013.

<sup>108</sup> Entretien CPIP n°5, février 2013.

### **3.3 « Faire connaître et mieux connaître le SPIP » - l'échange partenarial**

Le SPIP doit devenir l'acteur d'un réseau pluridisciplinaire et partenarial<sup>109</sup>. Au niveau local, il jouit de relations privilégiées avec associations, des services de l'Etat, tels que le Pôle Emploi (via la création d'un référent Emploi Justice), la Mission Locale d'Insertion, les Centres Médico Sociaux, les services sociaux du Conseil Général ou les structures de soins (CSAPA, Centres Médico Psychologiques...). Ce réseau partenarial est maintenu en synergie par des rencontres et contacts réguliers entre le SPIP et les différentes structures. Les CPIP semblent privilégier parfois le contact direct avec un partenaire dans le cadre d'un accompagnement, à l'exposition de la situation aux collègues du service. Ce mode opératoire semble inscrit plus nettement dans la pratique des professionnels expérimentés, les jeunes professionnels s'appuyant davantage sur les ressources internes au SPIP. *« Lorsque je rencontre une difficulté, je consulte systématiquement les collègues de secteur. Souvent, il y a plusieurs services ou structures qui travaillent avec la personne »* (CPIP)<sup>110</sup>. Les échanges noués dans le cadre du réseau partenarial du SPIP témoignent d'une reconnaissance des limites d'intervention du SPIP et des compétences des partenaires dans leur domaine privilégié (soins, travail, accès aux droits...). Cela signifie aussi que connaître la PPSMJ implique de ne pas se limiter au champ restreint des convocations au service, mais de la réinscrire dans cadre plus général.

Les professionnels du champ social ou sanitaire accordent une place décisive à l'échange partenarial. A ce titre, ils constituent des alliés précieux pour les acteurs de la filière insertion – probation, mais aussi, plus généralement, du champ pénitentiaire. Dans le cadre des groupes de travail ayant précédé la mise en service, à l'ENAP, des bâtiments de simulation, des représentants du secteur social ou sanitaire ont été conviés. *« Les intervenants du champ social ou médical avaient déjà oeuvré dans la pédagogie active. Ils ont servi d'appui aux formateurs de l'ENAP. La prise en compte de l'autre est particulièrement sensible dans leur domaine »* (DPIP)<sup>111</sup>. La consultation des partenaires a ainsi permis la définition de principes fondamentaux sur lesquels la charte déontologique des formateurs devait s'appuyer.

Des initiatives locales ont également pour conséquence d'étoffer le réseau

---

<sup>109</sup> Cf. Circulaire du 19 Mars 2008 relative aux missions et méthodes d'intervention des SPIP. Partie III – Le SPIP, acteur d'un réseau pluridisciplinaire et partenarial. op. cit. p. 6.

<sup>110</sup> Entretien CPIP n°4, février 2013.

<sup>111</sup> Entretien DPIP n°3, mars 2013.

partenarial d'experts susceptibles de faciliter la prise en charge de mesures sensibles. A titre d'illustration, le Centre de Ressources pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles (CRIA VS) de la région Picardie intervient auprès des acteurs du champ judiciaire, afin de leur apporter une aide dans l'exercice des missions. Ceci se traduit par l'instauration de groupes de travail « Santé - Justice », réunissant des représentants institutionnels (santé, social, administration pénitentiaire ...). L'objectif affiché est « *de faire connaître et de mieux connaître le fonctionnement de diverses structures qui ont à prendre en charge les auteurs de violences sexuelles, les missions des intervenants, ainsi que certains concepts importants (par exemple : quel est le rôle du S.P.I.P., l'injonction de soins, les psychothérapies ...)* »<sup>112</sup>. Pour l'année 2013, le thème du secret professionnel a été retenu comme axe de réflexion par le groupe de travail. Chaque séance donne ainsi la parole à des invités privilégiés, notamment un DFSPIP, un chef d'établissement pénitentiaire ou un chef de détention. Une clarification du champ de compétences de chacun favorise une meilleure articulation entre les partenaires et réinscrit le sens de l'intervention d'un service dans un contexte plus général, qui est aussi le contexte de vie de la personne confiée au SPIP.

Dans le champ judiciaire, les magistrats sont aussi des partenaires institutionnels susceptibles d'être contactés par les agents en cas de difficultés. En complément des rapports du SPIP transmis à l'autorité judiciaire par le biais du logiciel APPI et d'une validation par le personnel d'encadrement, des échanges téléphoniques directs mettent en relation le magistrat et l'agent du SPIP. « *J'ai fréquemment les CPIP au téléphone. Je comprends ce besoin de déroger parfois aux moyens de communications institutionnels tels qu'APPI pour l'expression de ressentis, de réserves ou de doutes. Souvent, le OFF peut orienter la pratique à venir, les orientations ou décisions* » (JAP)<sup>113</sup>. Ceci participe d'une meilleure connaissance de l'individu et d'une prise en charge en adéquation avec sa situation générale. Lorsque des éléments déterminants sur la PPSMJ sont évoqués par le biais du canal téléphonique, les CPIP mesurent l'importance de recourir à un écrit professionnel « *afin d'y associer la hiérarchie* » (CPIP)<sup>114</sup>.

---

<sup>112</sup> Centre de Ressources pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles (CRIA VS) de la région Picardie, <http://www.criavs-picardie.org/>

<sup>113</sup> Entretien JAP, mars 2013.

<sup>114</sup> Entretien CPIP n°8, mars 2013.



### 3.4 Délibération éthique et pluridisciplinarité

La perception ou l'analyse d'une situation professionnelle peut être court-circuitée par des jugements de valeur ou réactions affectives. La démarche éthique favorise la prise de conscience du conflit qui se joue dans une situation et permet de recentrer l'agent sur les missions qui doivent guider son action. Toutefois, dans la solitude de la prise de décision, le professionnel peut rencontrer des difficultés à identifier les frictions en jeu. « *A l'occasion de mon premier poste, j'occupais les fonctions de chef d'antenne et d'adjointe du DFSPPI. Ce dernier m'avait laissée en complète autonomie. Je trouvais compliqué d'avoir à prendre des décisions seule, sans en référer à quiconque* » (DPIP)<sup>115</sup>. L'inconfort éventuel lié à la prise de décision est une conséquence directe de cette solitude.

Le dialogue entre acteurs professionnels s'inscrit comme une condition essentielle pour l'émergence d'une délibération éthique. Le terme de « délibération » désigne à la fois l'« *action de réfléchir, d'examiner une question* »<sup>116</sup> et la « *décision prise au cours de cet examen* »<sup>117</sup>. La dimension collective, l'échange vient alimenter, ou conforter la prise de décision. La discussion, le travail en équipe caractérise la méthode d'élaboration de l'éthique appliquée. La délibération éthique désigne ce mouvement vers la définition collective d'une bonne conduite professionnelle.

« *Prendre conscience de la situation* », « *clarifier les valeurs conflictuelles* » constituent les deux premières phases du mouvement de délibération éthique décrit par Georges A. Legault, professeur d'éthique appliquée<sup>118</sup>. Elles traduisent un rapport à soi et à ses critères d'évaluation (valeurs personnelles, principes d'actions, règles déontologiques) dans le cadre d'une situation complexe. La phase suivante est intitulée « *établir un dialogue avec les personnes impliquées* ». Elle consiste en un recueil d'opinions des différents acteurs. Le dialogue s'engage avec les personnes impliquées dans le cadre de la délibération. L'élaboration d'un cadre éthique est ainsi l'affaire de tous les membres d'un groupe, et non le fruit d'une pratique professionnelle d'agents isolés.

L'éthique appliquée engage chaque professionnel d'une équipe pluridisciplinaire dans l'élaboration d'un cadre d'intervention. Jusqu'en 2008, le terme de « pluridisciplinarité » caractérisait l'hétérogénéité des parcours initiaux des agents qui

<sup>115</sup> Entretien DPIP n°2, mars 2013.

<sup>116</sup> Du latin *delibero*, « réfléchir mûrement » Cf. <http://www.larousse.fr>

<sup>117</sup> *Idem*.

<sup>118</sup> Legault G. A., *Professionalisme et délibération éthique*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 1999.

composaient les SPIP : filière juridiques, sciences humaines, anciens personnels de surveillance admis au concours interne, assistants de service social. Selon les sensibilités de chacun, se déployaient des pratiques professionnelles distinctes, s'exprimaient des opinions complémentaires. Il pouvait s'agir d'une richesse, à condition que les agents ne soient pas enfermés dans des représentations caricaturales ou simplistes des pratiques des collègues, et qu'une ligne managériale définisse une ligne d'action commune.

A la suite des travaux conduits par Isabelle GORCE (magistrate) et Charlotte TRABUT (inspecteur des services judiciaires), fut publié en août 2008 un rapport de la mission d'expertise et de proposition sur les SPIP<sup>119</sup>. Il préconisait la mise en place de la pluridisciplinarité au sein des SPIP. Sur la base de ce rapport, la DAP a ouvert des négociations avec les partenaires sociaux qui ont abouti, le 9 juillet 2009, à la signature d'un protocole d'accord relatif à la réforme statutaire des PIP. Il affirme que les conseillers, recentrés sur leur cœur de métier, ne peuvent plus assurer seuls les missions dévolues au SPIP. Il s'est traduit en premier lieu par l'apport de surveillants pénitentiaires au sein des services. Dans un deuxième temps, se développe l'affectation progressive de psychologues. Le champ de compétences est limité à l'accompagnement des PPR déployés par les SPIP, ainsi qu'à l'analyse des pratiques professionnelles. Leur intervention, fondée sur des échanges réguliers avec les CPIP, doit favoriser une meilleure prise en charge des situations. Un troisième temps prévoit le recrutement d'assistants de service social, afin de favoriser l'accès aux droits des PPSMJ. Il est admis que la formation des CPIP ne permet plus d'embrasser la complexité de l'accès au droit commun.

La mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les SPIP doit enrichir le dialogue entre professionnels, la complémentarité des regards mais aussi l'identité et la diversité des services. Le travail collectif permettrait d'appréhender la densité d'une situation complexe rencontrée. « *Sur le suivi des PSE, nous intervenons en binôme CPIP / surveillant. Il y a un double niveau de contrôle et d'intervention. Je suis en contact avec le Pôle de surveillance, la CPIP est en relation avec les professionnels de secteur* » (Surveillant PSE)<sup>120</sup>. La qualité du travail pluridisciplinaire suppose un espace et un temps pour les échanges entre professionnels. L'interrogation des pratiques se joue dans l'interpersonnel.

L'éthique, c'est *l'agir*. Il s'agit de travailler avec des acteurs en jeu, et de mettre des

---

<sup>119</sup> « *Rapport de la mission d'expertise et de proposition sur les SPIP* », à la suite de la visite de 11 SPIP et d'entretiens avec chefs d'établissements et responsables de département Insertion et Probation des DISP.

<sup>120</sup> Entretien Surveillant PSE, janvier 2013.

moyens en place pour qu'un cadre éthique puisse être élaboré collectivement. Celui-ci n'est pas la somme des sensibilités qui composent le service, mais l'unité qui se dégage des différentes approches. Et parfois, il semblerait que l'unité se dessine à deux. « *Sur une mesure de type SSJ, je pense qu'il faudrait travailler à deux parce qu'on travaille aussi avec ce qu'on ressent, et le binôme limite les risques d'erreur* » (CPIP)<sup>121</sup>. Afin de rompre avec l'isolement, de déjouer d'éventuelles représentations, des agents retiennent la modalité de travail en binôme comme un axe de progression possible dans la prise en charge de mesures sensibles.

L'échange, la confrontation des points de vue et expériences, peuvent accompagner l'appropriation par les agents des procédures et de leurs évolutions. « *Nous avons beaucoup échangé autour de la SEFIP lorsqu'on nous a demandé de la mettre en oeuvre. Avec le temps, on s'est convaincu que ce n'était pas une mauvaise chose. La prison ne sert à rien sur la plupart des courtes peines. Avec la SEFIP, on ne perd pas le sens de la condamnation* » (CPIP)<sup>122</sup>. La communication favorise ici la cohérence des prises en charge du SPIP, et l'appropriation du dispositif par les agents.

### **3.5 « La politique de la porte ouverte » - le dialogue entre acteurs**

L'échange concernant les situations relève, en premier lieu, d'agents individuels, exposés à une situation problématique, sollicitant dans un délai quasi immédiat l'aide ou l'écoute de collègues privilégiés au sein du service. La question des affinités interpersonnelles, et une relative notion de partage de valeurs institutionnelles, par-delà la diversité des parcours de formation initiale, oriente prioritairement certains agents l'un vers l'autre. La porte n'est alors qu'une paroi que les agents franchissent sans difficulté, trouvant dans le bureau du collègue un espace précieux d'écoute et de conseils. « *Quand je rencontre des situations un peu compliquées, j'en parle. Enfin, je reconnais que je n'irai pas en parler à tout le monde, j'en parle avec certains collègues, en fonction des affinités* » (CPIP)<sup>123</sup>. Certains agents n'envisageront cette démarche d'exposition d'une situation et de consultation des opinions d'autrui qu'en dernier recours. « *Quand il y a une grosse difficulté, j'en parle. Sinon, j'essaie de gérer. J'évoque le cas avec un collègue en particulier. Je sais que sa porte m'est toujours ouverte* » (CPIP)<sup>124</sup>. A un premier niveau, la

<sup>121</sup> Entretien CPIP n°4, février 2013.

<sup>122</sup> *Idem*.

<sup>123</sup> Entretien CPIP n°2, janvier 2013.

<sup>124</sup> Entretien CPIP n°4, février 2013.

prise en charge d'une inquiétude profonde, ou d'une angoisse peut révéler la solidarité qui lie différents agents entre eux. Dans la temporalité de l'action, la situation peut ensuite faire l'objet d'un examen dans le cadre d'une supervision ou analyse des pratiques.

Quelle place occupe, à titre symbolique, la porte du bureau du cadre du SPIP ?

Le DPIIP se voit confier des missions d'organisation ou d'encadrement du service mais aussi d'expertise. Ses compétences techniques et connaissances particulières du public suivi doivent lui permettre d'être un interlocuteur privilégié pour les professionnels du service. Pourtant, au cours de nos interview, un seul agent a identifié le DPIIP comme une personne ressource dans un contexte de dilemme éthique insurmontable. « *Je ne me vois pas débouler dans le bureau du chef pour lui exprimer mes difficultés. En dehors des rapports APPI, je n'évoque pas de situation particulière avec lui* » (CPIP)<sup>125</sup>. Souvent, l'expertise du DPIIP concernant la situation n'est pas sollicitée. « *En tant que DFSPPIP, je ne suis pas interpellé sur des situations particulières, est-ce que je suis hors-jeu ? ou cantonné dans un rôle de représentation du service ? Je ne sais pas...* »<sup>126</sup>.

Si le cadre n'est pas perçu comme un expert, il est considéré comme le garant de l'organisation du service. Il est l'autorité qui fournit aux agents du SPIP des conditions de travail satisfaisantes ; par les orientations logistiques du service, la définition des missions prioritaires, la répartition des charges de travail selon les CPIP. Des considérations logistiques peuvent compromettre l'appréhension des missions confiées au SPIP : les effectifs réduits d'un service, l'organisation du temps de travail, l'isolement de certains agents, la reconnaissance des pairs et de la hiérarchie, les distances à franchir pour se rendre sur le lieu de travail. Le DPIIP peut être interpellé à ce sujet : modalités d'affectation des dossiers, relations nouées avec les magistrats, isolement de CPIP lors des permanences délocalisées. Il appartient au cadre d'apporter des réponses fonctionnelles à ces difficultés.

Le DPIIP est souvent exposé à une situation d'isolement au sein du service. Sa fonction l'amène, de fait, à occuper une position de retrait. Il peut être amené à prendre des mesures contraignantes pour les agents. Sa position est délicate. Le cadre n'est pas garant en lui-même de l'instauration d'un cadre éthique pour l'activité d'un service. Une codification rigide, établie par le DPIIP, de principes d'action pour le service ne saurait être considérée comme un cadre éthique. Certains DPIIP, isolés dans leur prise de décision,

<sup>125</sup> Entretien CPIP n°8, mars 2013.

<sup>126</sup> Entretien DFSPPIP, février 2013.

revendiquent toutefois une pratique manageriale de la porte ouverte. « *J'entends les difficultés personnelles des agents. A quel niveau peut-on détourner leur activité pour moins les impliquer ? Par définition, ma porte est ouverte, uniquement fermée lorsque je suis en réunion* » (DPIP)<sup>127</sup>. Ceci relève d'un mode de management. « *On fait avec ce que l'on est. Chacun doit trouver sa place et que les limites soient claires. Ma limite est de ne jamais me montrer intrusive* » (DPIP)<sup>128</sup>. En matière de relations interpersonnelles, les décisions ne vont pas de soi. Le doute est palpable : « *Je ne sais pas si mon éthique est bonne* » (DPIP)<sup>129</sup>.

### **3.6 La consultation de l'opinion des PPSMJ**

Que désigne l'éthique appliquée ? Le recueil des différentes opinions, dans l'objectif d'affiner la réponse apportée aux situations conflictuelles. Par le dialogue, les agents entendent déterminer le sens de la bonne conduite professionnelle à adopter dans un contexte particulier. L'éthique est balisée par l'attention attachée à l'autre, au respect de sa dignité. Dans ces conditions, quelle place accorder à la consultation de l'opinion des PPSMJ comme préalable à la prise de décision, ou à l'action qui en découle ?

L'objectif consisterait à faciliter la participation individuelle et collective des usagers aux actions d'insertion et de probation qui les concernent. Il s'agirait aussi de rompre avec l'idée selon laquelle le questionnement éthique est l'exclusivité de certains. La loi pénitentiaire prévoit, dans son article 29, la consultation des personnes détenues concernant les activités qui leur sont proposées<sup>130</sup>. Cette prise en compte des besoins exprimés par les PPSMJ, public justifiant l'intervention du SPIP, distinguerait une éthique théorique, maillage serré de préconisations angéliques et intentions louables, d'une éthique du concret, appliquée au champ professionnel du SPIP et résolue à ne pas constituer qu'un *supplément d'âme* dans la prise en charge d'un public vulnérable. Toutefois, le risque que l'on peut voir se profiler est celui d'une dérive de pratiques institutionnelles vers une démarche qualité, propre à la sphère commerciale. Certains dénonceraient le fait que le justiciable soit perçu comme un client au sein d'une vaste administration pénitentiaire.

---

<sup>127</sup> Entretien DPIP n°3, mars 2013.

<sup>128</sup> *Idem.*

<sup>129</sup> *Idem.*

<sup>130</sup> Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, Art. 29 « *Sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité de l'établissement, les personnes détenues sont consultées par l'administration pénitentiaire sur les activités qui leur sont proposées* ».

### 3.7 Quel dispositif inventer, pour quels objectifs ?

Avant d'envisager la consultation de l'opinion des PPSMJ, il importerait de permettre ou favoriser la discussion, la réflexion, le partage de valeurs professionnelles entre agents. Ce temps d'échanges ne recoupe pas celui des réunions organisationnelles de service, aux objectifs et contenu distincts.

Nous partons du postulat qu'il existe une volonté commune aux SPIP de donner du sens à des décisions, à des actes et dressons le constat suivant : des tentatives de réponses aux situations de crise sont riches et variées mais peu débattues collectivement, peu connues et reconnues. Aucune méthode de travail ne se dessinerait, en matière d'action ou de réflexion. Il n'existerait pas de cadre éthique général pour l'activité des SPIP ou du DPIP, mais des temps de formalisation d'interrogations concernant les pratiques professionnelles. Une démarche de questionnement du *Pourquoi faire?* limitée à un agent isolé ne peut avoir de finalité collective.

Nous voyons se dessiner les contours d'une éthique comme instrument de régulation face à des situations d'impasse ou de conflit de valeurs. Il s'agit d'interroger aussi bien la complexité d'une situation particulière à laquelle l'agent est dans l'incapacité de répondre ou une difficulté plus générale à assumer des missions de service. Par exemple, devant des objectifs de performance assignés au DPIP ou au SPIP, le recours à un dispositif éthique d'interrogation du sens des pratiques semble s'imposer.

La méthodologie employée est celle d'une participation des agents à la réflexion collective. Les CPIP ont parfois le sentiment d'être considérés comme de simples agents d'exécution des peines, évalués selon des critères quantitatifs. « *Un CPIP me déclarait : « On n'a plus le droit de réfléchir, on doit faire du chiffre ». Au contraire, dans le cadre d'une mesure de mise à l'épreuve, il ne suffit pas de dire : « je vais les convoquer tous les deux mois ». J'ai besoin de personnes en capacité d'orienter les mesures, les prises en charge, et pour se faire, j'ai besoin d'intelligence collective »* (DPIP)<sup>131</sup>. Il s'agit de reconnaître la qualité de l'expertise des CPIP et la finesse de leurs préconisations.

Il y a lieu également, pour le personnel d'encadrement, d'accompagner de réunions d'informations la publication de textes modifiant l'activité des SPIP. « *J'organise des réunions d'information, de travail, d'harmonisation des pratiques. Nous travaillons avec les CPIP sur nos valeurs et références communes, par-delà la disparité des singularités.*

---

<sup>131</sup> Entretien DPIP n°1, février 2013.

*Devant des personnels en perte d'identité professionnelle, il est toujours bon de revenir aux valeurs qui codifient l'action : le respect de la personne, de la dignité, des droits » (DPIP)<sup>132</sup>. Ce travail méthodologique est requis afin que les nouveaux dispositifs puissent s'inscrire en cohérence avec une organisation.*

### **3.7.1 « De l'intelligence collective » - un groupe de réflexion autour des pratiques professionnelles**

Au sein des SPIP, il semble exister une volonté d'assignation d'un sens aux pratiques professionnelle, mais dépourvue de moyens concrets. A l'échelle locale, comme peut en témoigner l'illustration suivante, des dispositifs expérimentaux de concertation relevant d'initiatives individuelles peuvent être instaurés.

Au sein d'un service composé d'un DPIP, huit CPIP, d'une adjointe administrative, l'isolement des agents, l'absence d'échanges, les querelles, allaient de pair avec une hétérogénéité des pratiques, accentuée par une organisation des CPIP par pôles d'intervention. A sa prise de fonction, le DPIP affecté a souhaité instaurer un groupe de réflexion mensuel autour des pratiques professionnelles<sup>133</sup>. La présence des agents était obligatoire. L'objectif était de créer du lien, de lutter contre les visions parfois réductrices du travail des autres, de parvenir à une meilleure harmonisation des pratiques, d'en saisir les enjeux. *« J'essaie d'injecter de l'intelligence collective dans ce service avec le groupe de réflexion. L'objectif est d'apporter également une réponse de service, qui convienne aux professionnels que nous sommes, et pas une réponse de CIP lambda à une situation » (DPIP)<sup>134</sup>. La richesse des approches pluridisciplinaires peut s'exprimer dans un service, dès lors qu'elle intègre un souci de connaissance des missions et de cohérence des pratiques professionnelles de chacun.*

Le groupe de réflexion s'est réuni une première fois en janvier 2013 en présence des deux psychologues de la DISP. Une fréquence mensuelle fut retenue. La séance concernait les obligations particulières d'une mesure de SME. Un temps fut consacré à la lecture de textes relatifs aux obligations particulières. Trois groupes furent formés : le premier s'attachait au cadre judiciaire en matière d'obligations particulières, un deuxième examinait les Règles européennes relative à la probation, et le troisième portait son attention sur le rapport concernant la « *peine de SME* » réalisé en 2011 par Sarah Dindo

<sup>132</sup> Entretien DPIP n°2, mars 2013.

<sup>133</sup> Cf. Annexe 3 : Note de service - un groupe de réflexion consacré aux pratiques professionnelles, p. 72.

<sup>134</sup> Entretien DPIP n°1, février 2013.

pour la direction de l'administration pénitentiaire<sup>135</sup>. Les groupes se sont constitués par intérêt pour les corpus de textes présentés.

Un second temps fut consacré à la restitution des lectures, à la formalisation d'interrogations et au débat : « *Comment se positionner face aux demandes de JAP relatives à la transmission d'analyses sanguines ?* » (CPIP) « *Quand estime-t-on qu'une personne ne respecte pas ses obligations particulières et qu'un rapport d'incident doit être adressé au magistrat ?* » (CPIP) « *Quand peut-on accompagner la PPSMJ vers une demande de main-levée d'une obligation ?* » (DPIP) Les différentes interventions des agents permirent de constater que, souvent, un consensus était de mise. Dans le fond, les agents tiennent un discours proche sur le thème de l'accompagnement et des modalités d'intervention. Dans la forme, les pratiques, en terme de rendu-compte, sont hétérogènes.

Ce dispositif constitue le fruit d'une initiative personnelle et locale. Une telle instance s'inscrit en cohérence avec les préconisations d'un rapport de l'OCDE (2000) relatif à l'éthique. La participation du personnel y est identifiée comme un moyen « *d'établir une identité de vue parmi les agents publics et de faciliter la mise en œuvre des normes d'action* »<sup>136</sup>. Dans le champ d'activité du SPIP, en perpétuelle extension, il importe de consacrer des temps d'échanges au sein d'un service. A travers l'objectif d'harmonisation des pratiques, d'interrogation des motifs d'action, un tel dispositif contribue à la définition de normes, à l'élaboration collective d'un cadre éthique.

A ce titre, la deuxième séance du groupe de réflexion, consacrée à l'obligation particulière de réparation des dommages causés par l'infraction<sup>137</sup> a permis l'élaboration d'une fiche synthèse<sup>138</sup> déclinant les coordonnées des partenaires locaux, leur saisine par le SPIP, les modalités de contrôle de l'obligation, le rendu compte au magistrat mandant, ainsi que des éléments de politique local (tels que le primat accordé à l'effort d'indemnisation, ou le développement d'une approche globale en terme d'accès aux droits).

Suivant ce modèle participatif, les agents s'engagent dans la définition de leur propre activité, la mise en oeuvre et interrogation des objectifs assignés. Le manager, quant à lui, encadre le groupe, et fixe les limites.

---

<sup>135</sup> Dindo S., *Sursis avec mise à l'épreuve : la peine méconnue Une analyse des pratiques de probation en France*, Rapport pour la Direction de l'administration pénitentiaire/bureau PMJ1, remis en mai 2011.

<sup>136</sup> OCDE, *Renforcer l'éthique dans le service public. Les mesures des pays de l'OCDE*, op. cit., p. 3.

<sup>137</sup> Art 132-45 alinéa 5 du CP, « *Réparer en tout ou partie, en fonction de ses facultés contributives, les dommages causés par l'infraction* ».

<sup>138</sup> Cf. Annexe 4 : Séance n°2 du groupe de réflexion – synthèse, p. 74.

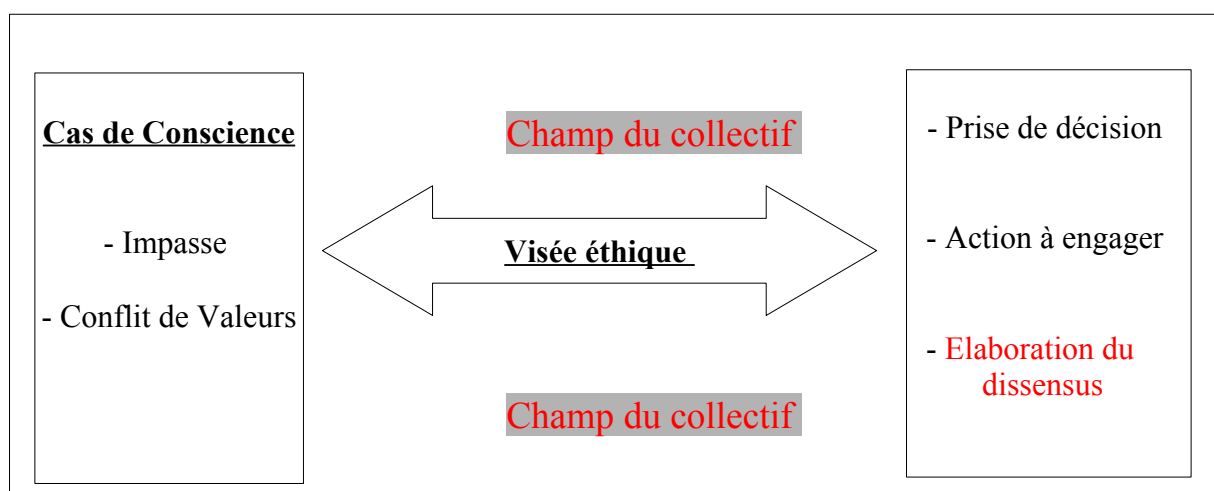


Au sein de services où règnent parfois la méfiance, l'absence de solidarité, l'instauration d'un dispositif de concertation peut avoir pour objectif de prendre en considération les difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des PPSMJ. Il ne s'agit pas nécessairement de trouver une réponse concrète à une difficulté, mais de s'accorder sur un diagnostic, de développer les arguments et contre-arguments, d'envisager quelle pourrait être la meilleure, ou, selon le point de vue, « *la moins mauvaise réponse à apporter* » (DPIP)<sup>139</sup>. Lorsque la divergence d'opinions subsiste, la démarche consiste à prendre acte des différentes postures professionnelles sans chercher à les opposer, ni nécessairement à les rapprocher. C'est ce qui caractérise le dissensus.

A la lumière de ces considérations, notre premier schéma semble incomplet, puisqu'il ne faisait pas apparaître la communication comme élément décisif dans le cadre de la délibération éthique.

De plus, nous envisageons désormais que l'issue de la délibération éthique puisse exclure la prise de décisions, l'engagement d'actions et se solder par une mise à jour des désaccords, une élaboration des dissensus, au sein d'une équipe fragmentée.

### **Valeur englobante : Le Respect de la personne**



### **3.8 Une régulation des pratiques face à la faillibilité de l'exercice professionnel**

S'il existe des initiatives de concertation locales, il ne se dégage pas une volonté institutionnelle de réflexion autour des pratiques professionnelles des SPIP. L'instauration

<sup>139</sup> Entretien DPIP n°2, mars 2013.

d'un comité d'éthique interne au SPIP demeure encore une vue de l'esprit.

Des dispositifs de régulation sociale existent dans le champ de la santé et du travail social. Le SPIP ne relève pas du champ du travail social et s'exclut, par conséquent, des dispositifs de régulation éthique qui lui sont propres. Pour autant, le SPIP n'est pas prémuni contre le risque de faillibilité de l'exercice professionnel. Des incidents peuvent survenir au cours d'un accompagnement : une orientation inadaptée, une PPSMJ que l'on omet de convoquer à nouveau et qui récidive, un appel au secours considéré avec légèreté. La responsabilité du service peut être engagée si une défaillance dans les modalités du suivi est constatée.

La nécessité d'instaurer un cadre éthique éclôt de la conscience de la faillibilité même de l'exercice professionnel. Au sein des établissements hospitaliers, l'adoption de codes éthiques doit protéger le patient, en situation de vulnérabilité. La bioéthique constitue l'étalon des expériences menées sur le terrain éthique. Elle éclôt au lendemain de la seconde guerre mondiale, à la découverte des expérimentations médicales menées au sein des camps de concentration. Le corps médical, soumis au texte déontologique qu'est le serment d'Hippocrate, n'a pas pu empêcher ces actes-là. La nécessité de définir un cadre éthique, soucieux de préserver la dignité de la personne, s'est alors imposée avec force.

Dans le champ d'activité du SPIP, la faillibilité de l'exercice professionnel ne pourra se traduire par d'éventuelles séquelles physiques pour l'individu qui en a été destinataire. Nous l'entendrons comme une orientation inappropriée vers un professionnel du soin, comme un échange d'informations confidentielles desservant, par voie de conséquence, la personne confiée par l'autorité judiciaire. *« J'ai pris l'initiative de contacter un employeur pour solliciter une attestation d'horaires. L'employeur a considéré que le jeune homme avait été malhonnête de ne pas lui évoquer sa situation judiciaire et n'a pas donné suite à la période d'essai »* (CPIP)<sup>140</sup>. L'intervention du SPIP fut préjudiciable à la PPSMJ. Elle le priva d'une activité professionnelle, facteur évident d'insertion, et gage sérieux de prévention de la récidive. *« J'ai évidemment regretté d'avoir agi ainsi. J'aurais dû utiliser un autre moyen pour obtenir ce document »* (CPIP)<sup>141</sup>.

A un niveau plus retentissant, les médias peuvent porter un éclairage sur la faillibilité de l'exercice professionnel des SPIP. L'affaire Pornic en constitue une illustration. Tony Meilhon, principal suspect dans l'enlèvement et le meurtre de Laëtitia

<sup>140</sup> Entretien CPIP n°2, janvier 2013.

<sup>141</sup> *Idem.*

Perrais à Pornic, le 18 janvier 2011, aurait dû faire l'objet d'un suivi par le SPIP de Loire-Atlantique, dans le cadre d'une condamnation pour outrage à magistrat. Le suivi n'a pas pu être assuré par les agents du SPIP, faute d'effectifs. Depuis cet incident, certains DPIP constatent une frilosité des CPIP à émettre des avis sur la personnalité de la PPSMJ et le risque de récidive. « *Je pense qu'il y a un lien avec Pornic. J'encourage les agents du service à émettre un avis. C'est ce qu'on attend d'eux. J'essaie de leur fournir un cadre sécurisant pour qu'ils s'y emploient. Il en va de la crédibilité du service* » (DFSPIP)<sup>142</sup>. L'aide à la décision judiciaire constitue le cœur de métier du CPIP.

La réponse apportée aux faits médiatiques défrayant la chronique relève bien souvent de l'effet d'annonce politique<sup>143</sup> et de l'adoption précipitée d'un texte de loi, sans qu'une véritable réflexion de fond ne soit menée sur les pratiques susceptibles d'être mises en oeuvre pour remédier aux difficultés rencontrées. Le développement de mesures de sûreté, désignant des dispositifs de contrôle après l'exécution de la peine a été envisagée pour assurer le suivi de certains auteurs d'infractions. Les effectifs du service jugé défaillant peuvent également être revus à la hausse. Mais que penser des autres SPIP, répartis sur le territoire français, soumis eux aussi à une importante charge de travail (suivi de 180 mesures, permanences délocalisées, rédaction d'enquêtes pré-sentencielles dans un temps réduit...) ? Certains agents, maniant le registre cynique, indiqueront qu'ils attendent eux aussi leur affaire Pornic pour voir gonfler les effectifs de leur service.

Les réponses apportées aux drames ne sont pas considérées comme satisfaisantes par la majorité des agents des SPIP « *une réponse à court terme* » (DPIP)<sup>144</sup>, « *un cache-misère* » (CPIP)<sup>145</sup>, « *un moyen de rassurer l'opinion publique et de prétendre que tout va mieux maintenant* » (Surveillant PSE)<sup>146</sup>. Un nouveau drame heurtant la conscience collective, née d'une carence dans la transmission des pièces judiciaires, d'une prise de décision fâcheuse, d'une orientation inadaptée, doit-il survenir pour qu'une véritable réflexion éthique, inscrite sur le long terme, soit engagée ? La peur toujours présente d'une récidive criminelle d'une PPSMJ induit un contrôle accru des procédures. Le danger pour le SPIP est de rester sur le plan de la forme, de s'auto-évaluer sur le seul critère du respect

<sup>142</sup> Entretien DFSPIP, février 2013.

<sup>143</sup> En réaction à l'affaire de Pornic, la création d'un "office de suivi des délinquants sexuels ou violents" avait été annoncée fin janvier 2011 par le ministre de l'Intérieur Brice Hortefeux et le garde des Sceaux Michel Mercier et présentée comme une réponse aux "défaillances de la chaîne pénale". Le projet a reçu un avis défavorable du conseil d'Etat.

<sup>144</sup> Entretien DPIP n°2, mars 2013.

<sup>145</sup> Entretien CPIP n°8, mars 2013.

<sup>146</sup> Entretien surveillant PSE, janvier 2013.

des procédures et non sur le fond, sur le contenu que l'on donne à une prise en charge.

### **3.8.1 Vers un comité éthique consultatif ?**

Que désignerait un comité éthique pénitentiaire ? Une instance supplémentaire de concertation ? Un alibi pour l'AP, soucieuse d'afficher une certaine respectabilité ?

Il caractériserait, selon nous, l'instauration d'un comité consultatif national composé de professionnels de la justice, du soin, de représentants de la société civile, de membres associatifs. Le comité se déclinerait ensuite à l'échelon local en groupes de travail et réflexion. Symbole institutionnel fort, un tel comité pourrait être saisi dès qu'une difficulté est rencontrée et constituer une instance de régulation pour les pratiques en vigueur au sein des SPIP. Il ouvrirait un espace de réflexion, d'échanges et d'élaboration de préconisation ou normes.

Créer du lien, déterminer des engagements, préciser les valeurs de service public qu'il faut servir constituent des objectifs prioritaires. Les acteurs s'engagent autour d'un projet commun, d'une méthode organisée pour l'action à mettre en oeuvre. La reconnaissance d'une faillibilité possible de l'exercice professionnel et de la nécessité de s'armer de garde-fous fournirait sa légitimité première au comité. L'instauration d'un tel dispositif ne doit pas se substituer au questionnement de chaque professionnel, mais bien garantir un lieu de production de normes éthiques, un lieu où se fondent des repères communs. Au cours de nos interviews, l'isolement des agents, l'absence de visibilité de l'action des services, furent pointés du doigt comme un facteur d'instabilité pour les professionnels. Le risque d'erreur est le corolaire de la solitude de l'agent.

### **3.9 L'interrogation des pratiques, un luxe ?**

L'élaboration collective d'un cadre éthique est conçue comme un temps privilégié de concertation entre professionnels du SPIP. Mais peut-on exiger d'eux qu'ils s'engagent dans ce débat s'ils sont soumis à une charge considérable de travail ? S'agit-il d'un luxe<sup>147</sup> ou, par opposition, d'une nécessité ?

L'instauration d'un groupe de réflexion peut être perçue par des agents comme une nouvelle contrainte, abstraite, déconnectée des réalités de terrain. Selon cette logique, les réalités de terrain et les aspirations théoriques désigneraient deux champs exclusifs, et le débat collectif constituerait un dispositif superflu, pour des agents cherchant à optimiser

---

<sup>147</sup> Le luxe désigne « *ce qui est coûteux, raffiné, par opposition aux facteurs relevant de la stricte nécessité* ». Cf [www.larousse.fr](http://www.larousse.fr).

leur temps de travail. La capacité de retrait et de compréhension des principes et finalités de l'accompagnement judiciaire apparaît difficile lorsqu'il y a de l'affect, et que les conditions de travail n'apparaissent pas satisfaisantes (locaux inadaptés, ressources humaines insuffisantes). La gestion manageriale doit permettre d'identifier au préalable les zones de vulnérabilité, d'évaluer les facultés de mobilisation des agents, et d'oeuvrer en faveur d'une amélioration de ces conditions de travail.

Le directeur fixe les tâches prioritaires, et conformément à la Règle européenne relative à la probation 30, « assure la qualité du travail de probation en dirigeant, guidant, supervisant et motivant le personnel ». Lever les inquiétudes, fixer des repères communs constituent des enjeux déterminants pour le directeur. Dans le cadre du groupe de réflexion décrit précédemment, les agents, d'abord réticents, ont identifié la plus-value que constituait ce dispositif au regard de leur pratique professionnelle. Soumis à d'importantes charges de travail, ils ont perçu l'intérêt de se réunir et de s'interroger sur la finalité des actions. Le groupe a favorisé l'élaboration de préconisations pour la pratique des CPIP, a permis d'introduire de l'ordre, du dialogue et de la méthode dans un champ d'activité menacé par l'isolement, la méfiance et la confusion dans les priorités à définir.

De façon pragmatique, on peut estimer que l'éthique a un coût trop important dès lors qu'on l'associe à l'intervention d'un professionnel du secteur privé. L'éthique, telle que nous la concevons, n'engage pas de frais particuliers. Elle implique une volonté individuelle et de l'intelligence collective. Si le débat collectif est réduit à un enjeu purement théorique, déconnecté des réalités de terrain, la constitution d'un groupe de réflexion est alors considérée comme une perte de temps. Au contraire, l'élaboration d'un cadre éthique peut être perçue comme un investissement pour la pratique professionnelle actuelle et future. Elle apparaît nécessaire. Son objectif est de sécuriser les agents dans leur pratique et de clarifier les enjeux de l'accompagnement judiciaire.

## Conclusion

« *L'éthique n'est pas quelque chose qu'on joue, mais ce que l'on incarne* »<sup>148</sup>.

Cette citation à partir de laquelle nous ouvrons notre exposé propose une distinction entre deux éthiques :

- La première est un simulacre d'éthique, un alibi pour les gestionnaires qui la mettent en avant. Elle témoigne d'une prétendue prise en compte de l'humain mais ne constitue qu'une coquille vide. Faute de temps, de moyens ou d'ambitions, on « *joue* » alors l'éthique, à défaut de « *incarner* », de la faire sienne.
- A la différence d'un simulacre, une véritable éthique, incarnée, portée et promue par des agents, peut être identifiée dans certaines pratiques professionnelles. Les principes qui la régissent ont été énoncés plus haut : une attention portée au respect de la dignité d'autrui, une prise de distance individuelle à l'égard de la situation, une pratique du dialogue, de la concertation.

Le SPIP ne revendique pas de cadre éthique préalable à son intervention. Il n'en fait pas le commerce auprès de l'opinion publique, ou des décideurs politiques. Il semble par conséquent échapper à la première catégorie. Un examen plus approfondi nous a permis de distinguer des éléments constitutifs d'une éthique professionnelle, dont nous avons précisé les contours. Elle s'apparenterait à un cheminement, une visée éthique déployée dans un contexte particulier d'interaction sociale.

Nous l'avons observé, si le droit, la déontologie, les valeurs de service public codifient le champ d'action des SPIP, ces normes ne suffisent pas à embrasser la complexité et la densité des situations rencontrées dans le cadre de la pratique professionnelle. Elles ne fournissent pas de méthode de réflexion ou de réponse à la question du sens de l'agir professionnel, considéré dans sa richesse sémantique comme signification : « *pourquoi agir ?* » et destination : « *à quelles fins agir ?* »

D'avril à juillet 2008, les personnels d'insertion et de probation ont exprimé leurs inquiétudes devant l'accroissement de leur charge de travail, l'évolution de la nature des

---

<sup>148</sup> Beauvais M., *Savoirs-Enseignés, Question (s) de légitimité(s), op. cit.*, p. 12.

missions confiées aux SPIP. Cinq ans plus tard, les doutes et interrogations demeurent palpables. Au coeur de situations concrètes révélant le caractère insatisfaisant des réponses traditionnelles, devant la rencontre d'objectifs institutionnels et de valeurs personnelles contradictoires, surgit une inquiétude. L'éthique apparaît comme le carrefour de questionnements professionnels, et la prise en charge collective de cette inquiétude. Les espaces consacrés à la confrontation et à l'analyse des pratiques s'inscrivent comme des occasions de réflexion où se débattent et s'élaborent des normes éthiques.

Pour l'heure, il n'existe pas, à l'échelle nationale, de temps consacré à l'interrogation collective des pratiques, de méthode uniformisée de réflexion ou d'action, ceci relève d'initiatives locales. La quête permanente de l'agir professionnel s'expose ainsi à des disparités selon le service dans lequel l'agent exerce ces fonctions. La réflexion éthique s'inscrirait comme une pratique qui s'invente au fur et à mesure des problèmes qu'elle rencontre. Elle contribuerait également à déjouer les situations d'isolement auxquelles peuvent être confrontés CPIP, surveillants PSE, personnels administratifs ou DPIP, et à nouer des liens entre les agents. Enfin, l'instauration d'un espace national de régulation des pratiques professionnelles consoliderait une réflexion sur l'identité même des SPIP.

Des éléments moteurs doivent être réunis pour qu'une démarche éthique puisse s'engager :

- Une volonté institutionnelle, portée par un directeur,
- De l'intelligence collective, émanant d'une équipe pluridisciplinaire,
- Une méthode de travail, élaborée conjointement,
- Des conditions matérielles de travail jugées satisfaisantes. Compte tenu de ressources humaines insuffisantes, d'inadéquation des locaux, cet élément fait souvent défaut, et prive les agents du service de conditions de travail propices à la réflexion. Il est regrettable qu'un temps défini d'échanges soit alors considéré comme un luxe, et non une nécessité.

Le SPIP occupe une position de moyen terme entre l'autorité judiciaire et le justiciable. « *Il appartient au SPIP de donner du sens à une mesure, là où les magistrats*

*fixent des obligations inertes* » (DPIP)<sup>149</sup>. Les décisions judiciaires sont souvent prises dans de courts délais. Les mesures confiées au SPIP n'ont pas de sens a priori, si ce n'est celui que le service et la PPSMJ vont être en capacité de lui insuffler. A cette question du sens, il ne peut être proposé de réponses universelles. « *Pourquoi agir ?* » Parce que l'inaction est un abandon devant la situation ? Parce que le mandat judiciaire l'impose ? « *A quelles fins agir ?* » Afin de seconder les efforts de réinsertion sociale de l'individu ? Pour accroître la visibilité du SPIP sur son territoire ? La formalisation de réponses suppose des examens au cas par cas. L'éthique professionnelle ne prend corps que dans cette casuistique affinée.

En dernier ressort, il s'agit d'oeuvrer dans un cadre professionnel soucieux du respect dû à la personne. L'éthique dans les SPIP est nécessaire à la confiance des PPSMJ, des citoyens, des magistrats mandants et la renforce. Au travers des mesures de sûreté, de nouveaux dispositifs de contrôle après l'exécution de la peine se mettent en oeuvre. S'inquiéter, questionner, c'est aussi interroger la place qu'occupe la PPSMJ dans l'activité du SPIP. Cette place demeure-t-elle centrale malgré l'évolution des postures ou orientations professionnelles ? Faire l'économie de cet examen pour se convaincre du bien-fondé de ses décisions expose l'agent à la faillibilité de l'agir professionnel et à la tentation d'une emprise sur la vie d'autrui. Cette dérive justifie la construction de garde-fous et la prise en charge institutionnelle des interrogations et inquiétudes, individuelles ou collectives, nées de situations complexes d'interaction sociale. Ce temps confère un sens et une identité à l'agir professionnel, en portant sur lui un éclairage privilégié.

*« A la périphérie, tout se ressemble.*

*C'est très loin, au bout de chaque inquiétude, qu'on rencontre la clarté »<sup>150</sup>.*

---

<sup>149</sup> Entretien DPIP n°1, février 2013.

<sup>150</sup> Mailhot M., *le fou de la reine*, Montreal, Edition du Jour, 1969, p. 12.



## Bibliographie

### **Ouvrages :**

- Beauvais M., *Savoirs-Enseignés, Question (s) de légitimité(s)*, Paris, L'Harmattan, 2003
- Bouquet B., *Ethique et travail social*, Paris, Dunod, 2012
- Canto-Sperber M. (sous la direction de), *Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale*, Paris, Presses Universitaires de France, 2007
- Desaulniers M.-P., *L'Éthique professionnelle en enseignement*, Québec, Presses de l'Université de Québec, 2006
- Deslandes G., *Le management éthique*, Paris, Dunod, 2012
- Duhamel A. et Mouelhi N., *Éthique, Histoire, Politique*, Québec, Éditions Gaëtan Morin, 2001
- Festinger, L. « *A Theory of Cognitive Dissonance* », Stanford, CA : Stanford University Press, 1957
- Fortin P., *La morale, L'éthique, L'éthicologie*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 1995
- Genard J.-L., *Sociologie de l'éthique*, Paris, L'Harmattan, 1992
- Kant E., *Fondements de la métaphysique des moeurs*, Les Oeuvres philosophiques, Paris, Editions Bordas, 1988
- Legault G. A., *Professionalisme et délibération éthique*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 1999
- Mc Donald M. et Parizeau M.H., *Vers une stratégie canadienne de recherche en éthique appliquée*, Montreal, Fédération canadienne des études humaines, 1988
- Ogien R., *L'Etat nous rend-il meilleurs ? Essais sur la liberté politique*, Paris, Folio Essais / Gallimard, 2013
- Ogien R., *L'éthique aujourd'hui*, Paris, Gallimard, 2007
- Ricoeur P., *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil, 1990,
- Toutut J-P., *Organisation, management et éthique*, Paris, L'Harmattan, 2010

### Articles :

- Arnodo J., « L'Éthique professionnelle peut-elle s'apprendre ? », *Revue Education Permanente*, Hors Série AFPA 2011, Octobre 2011
- De Bry F., « Concept d'éthique : L'éthique au coeur du management », *Management et avenir*, n°20, 2008
- De Nantois C. et Razac O., « Déontologie et fonction publique : les ambiguïtés d'une nécessité. L'exemple du code de déontologie du service public pénitentiaire », *les chroniques du CIRAP*, Octobre 2011, n°12
- Gohier C., « Le soi et les autres en enseignement Vers une éthique du lien », *Repères pour l'éthique professionnelle des enseignants*, Québec, Les presses de l'université du Québec, 2009, p. 7-29
- Handelsblad NRC, « Bientôt un téléphone éthique », *Le Courrier international*, 2013, N°1169
- Richard S., « La délibération éthique chez les travailleuses et travailleurs sociaux en contexte d'intervention difficile », *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, vol. 14, n°1, 2008, p. 200-217

### Rapport :

- Dindo S., *Sursis avec mise à l'épreuve : la peine méconnue. Une analyse des pratiques de probation en France*, Rapport pour la Direction de l'administration pénitentiaire/bureau PMJ1, remis en mai 2011

### Sites Web :

- Centre de Ressources pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles (CRIA VS) de la région Picardie, Groupe de travail « Santé - Justice », <http://www.criavs-picardie.org/> (Page consultée le 20 avril 2013)
- Contrepoint philosophique (Suisse), Rubrique éthique, Baertschi B, « L'intelligence pratique en action : la casuistique », Novembre 2003,

<http://www.contrepointphilosophique.ch> (Page consultée le 28 avril 2013)

- ENAP (France), Plaquettes de formation DPIP 5ème promotion et CPIP 17ème promotion, <http://www.enap.justice.fr> (Page consultée le 29 avril 2013)
- Larousse, encyclopédie collaborative et dictionnaires en ligne, <http://www.larousse.fr>
- Ministère de la Justice (France), Notices de renseignements des concours de l'administration pénitentiaire. <http://www.justice.gouv.fr> (Page consultée le 25 mars 2013)
- OCDE, *Renforcer l'éthique dans le service public. Les mesures des pays de l'OCDE*, Paris, OCDE, 2000, [www.oecd.org/fr/gov/ethique/1899469.pdf](http://www.oecd.org/fr/gov/ethique/1899469.pdf) (Page consultée le 1 avril 2013)
- Sénat (France). *Projet de loi de finances pour 2009 : Justice – Administration pénitentiaire, VI. Le malaise des conseillers d'insertion et de probation*, <http://www.senat.fr> (Page consultée le 15 avril 2013)

### **Textes judiciaires et administratifs :**

- Recommandation CM/Rec (2010)1 du Comité des Ministres aux Etats membres sur les règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation
- Loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009
- Décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010 portant *création du code de déontologie du service public pénitentiaire*
- Décret n°66-874 du 21 novembre 1966 *portant règlement d'administration publique relatif au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire*
- Circulaire du 19 Mars 2008 relative *aux missions et méthodes d'intervention des SPIP*. Bulletin Officiel du Ministère de la Justice du 30 avril 2008
- Avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté du 17 juin 2011 *relatif à la supervision des personnels de surveillance et de sécurité*

## Table des annexes

### **Annexe 1 : Page 65**

Charte déontologique des formateurs dans le champ de la simulation

### **Annexe 2 : Page 66**

Code de déontologie du service public pénitentiaire

### **Annexe 3 : Page 72**

Note de service - un groupe de réflexion consacré aux pratiques professionnelles

### **Annexe 4 : Page 74**

Séance n°2 du groupe de réflexion – synthèse

### **Annexe 5 : Page 76**

Liste des entretiens

### **Annexe 6 : Page 77**

Trame du questionnaire DPIP / CPIP

## Annexe 1 : La charte déontologique des formateurs dans le champ de la simulation



### Principes généraux

**La charte déontologique définit les devoirs des formateurs intervenant dans le cadre de la simulation. Elle énonce des principes éthiques et défend des critères de professionnalisme.**

Les formateurs s'engagent à respecter cette charte déontologique dont les principes sont énoncés ci-après.

Sont considérés comme essentiels :

- le principe du respect de l'individu
- le principe de coopération entre les formateurs, entre les formateurs et les élèves : la simulation se traduit par un travail collectif
- le principe selon lequel le formateur agit en tant que professionnel de la formation et non en tant que représentant d'un corps.

La simulation est placée sous l'autorité du formateur qui anime la séquence, elle relève de sa compétence et de sa responsabilité.

A ce titre les devoirs suivants s'imposent au formateur au cours des différentes étapes de la séquence.

### ■ Préparation

Le formateur informe les participants sur le déroulement et les règles à respecter.

Le formateur s'assure que l'information est reçue et comprise. S'il perçoit des hésitations, des doutes ou des questionnements il les fait émerger et y apporte réponse.

Le formateur proscriit toute désignation lors de la distribution des rôles par lui-même ou par le groupe. L'élève participant est acteur, il engage sa personne dans le scénario. Il doit être volontaire ou a minima accepter la proposition de participation qui lui est faite.

### ■ Déroulement

Le formateur assure une veille active tout au long de la séquence.

Le formateur est garant du respect de l'intégrité de l'individu. En présence d'une dérive ou d'un risque pour un ou des participants il intervient et s'il ne peut les réguler, il arrête la simulation.

### ■ Débriefing

Le formateur procède au débriefing lequel est indispensable ; la simulation n'a pas lieu s'il ne peut être assuré en fin de séquence.

Le formateur doit favoriser l'expression du ressenti des acteurs puis des observateurs. Le formateur veille à ce que les participants ne portent pas de jugement sur les personnes.

Le formateur pose des questions qui se rapportent au rôle de l'acteur et non à sa personne.

Le formateur assure la prise en charge d'un ou des élèves qui seraient en difficulté à l'issue du débriefing. En présence d'un problème plus important, il passe le relais pour une prise en charge institutionnelle.

### ■ Relation avec l'institution

Le formateur est tenu par la règle de confidentialité, il signale cependant :

Les incidents et les comportements qui dérogent aux règles de fonctionnement de l'école ou de l'institution

Les élèves qui lui paraissent nécessiter une prise en charge

Les situations qui lui paraissent présenter un risque sans personnaliser les informations.

ENAP - mars 2006

## **Annexe 2 : Code de déontologie du service public pénitentiaire**

### **Décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010 portant code de déontologie du service public pénitentiaire**

#### **TITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES**

##### Article 1

Le service public pénitentiaire participe à l'exécution des décisions pénales. Il contribue à l'insertion ou à la réinsertion des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire, à la prévention de la récidive et à la sécurité publique dans le respect des intérêts de la société, des droits des victimes et des droits des personnes détenues. Il est organisé de manière à assurer l'individualisation et l'aménagement des peines des personnes condamnées.

##### Article 2

L'administration pénitentiaire concourt, par sa participation à la garde et à la réinsertion des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire, à la garantie des libertés et à la défense des institutions de la République, au maintien de l'ordre public et de la sécurité intérieure et à la protection des personnes et des biens.

##### Article 3

L'administration pénitentiaire s'acquitte de ses missions dans le respect de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, de la Constitution, des conventions internationales, notamment la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, et des lois et règlements.

Les valeurs de l'administration pénitentiaire et de ses membres résident dans la juste et loyale exécution des décisions de justice et du mandat judiciaire confié et dans le respect des personnes et de la règle de droit.

##### Article 4

Le présent code de déontologie s'applique : 1° Dans les conditions déterminées au titre II, aux personnels, fonctionnaires et agents non titulaires, de l'administration pénitentiaire tels que définis à l'article 11

de la loi susvisée du 24 novembre 2009, dans le respect des règles les régissant ; 2° Dans les mêmes conditions, à l'exclusion des articles 8, 14, 26 et 29, aux membres de la réserve civile pénitentiaire instituée par l'article 17 de la loi précitée du 24 novembre 2009, qui sont assimilés aux personnels pénitentiaires pour ce qui est des règles pénitentiaires auxquels ils sont soumis ; 3° Dans les conditions déterminées au titre III, aux personnes physiques et aux agents des personnes morales de droit public ou privé, concourant au service public pénitentiaire en vertu d'une habilitation ou d'un agrément.

##### Article 5

Le présent code de déontologie est remis individuellement à chacun de ses destinataires par l'administration pénitentiaire, et affiché dans les établissements et services pénitentiaires. Cet affichage est réalisé de telle façon que le code de déontologie soit également porté à la connaissance des personnes placées sous main de justice.

#### Article 6

Tout manquement aux devoirs définis par le présent code expose son auteur à une sanction disciplinaire ou au retrait, dans les conditions fixées par le code de procédure pénale, du titre en vertu duquel il intervient au sein des services de l'administration pénitentiaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

## **TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNELS DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE**

### **CHAPITRE Ier : DEVOIRS GENERAUX DU PERSONNEL DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE**

#### Article 7

Le personnel de l'administration pénitentiaire est loyal envers les institutions républicaines. Il est intègre, impartial et probe. Il ne se départit de sa dignité en aucune circonstance.

#### Article 8

Le personnel de l'administration pénitentiaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées, dans les conditions fixées à l'article 25 de la loi du 1er juillet 1983.

#### Article 9

Le personnel de l'administration pénitentiaire doit s'abstenir de tout acte, de tout propos ou de tout écrit qui serait de nature à porter atteinte à la sécurité et au bon ordre des établissements et services et doit remplir ses fonctions dans des conditions telles que celles-ci ne puissent préjudicier à la bonne exécution des missions dévolues au service public pénitentiaire.

#### Article 10

Le personnel de l'administration pénitentiaire est astreint au devoir de réserve et au respect de la discrétion et du secret professionnels, dans les conditions prévues par les lois et règlements.

#### Article 11

Les personnels de l'administration pénitentiaire se doivent mutuellement respect, aide et assistance dans l'exercice de leurs missions.

#### Article 12

Le personnel de l'administration pénitentiaire ne peut faire un usage de la force que dans les conditions et limites posées par les lois et règlements.

#### Article 13

Le personnel qui serait témoin d'agissements prohibés par le présent code doit s'efforcer de les faire cesser et les porter à la connaissance de sa hiérarchie. Si ces agissements sont constitutifs d'infractions pénales, il les porte également à la connaissance du procureur de la République.

#### Article 14

Le personnel de l'administration pénitentiaire prête serment, lors de sa première affectation au sein de l'administration pénitentiaire, en audience publique devant le président du tribunal de grande instance ou de la cour d'appel dans le ressort desquels se trouve son lieu d'affectation. Pour les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie, le serment est prêté, en audience publique, devant le président du tribunal de première instance. Les fonctionnaires déjà affectés au sein de l'administration pénitentiaire à la date d'entrée en vigueur du présent code de déontologie peuvent, à leur demande, prêter serment dans les

conditions prévues au premier ou au deuxième alinéa. La formule du serment est annexée au présent code.

## **CHAPITRE II : DEVOIRS DU PERSONNEL DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE DANS LES RELATIONS AVEC LES PERSONNES QUI LUI SONT CONFIEES**

### Article 15

Le personnel de l'administration pénitentiaire a le respect absolu des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire et de leurs droits. Il s'interdit à leur égard toute forme de violence ou d'intimidation. Il ne manifeste aucune discrimination. Il ne doit user ni de dénomination injurieuse, ni de tutoiement, ni de langage grossier ou familier. Il manifeste le même comportement à l'égard de leurs proches.

### Article 16

Le personnel de l'administration pénitentiaire prend, dans le cadre de sa mission, toute mesure tendant à la sauvegarde de la vie et de la santé des personnes qui lui sont confiées, notamment en faisant appel, en tant que de besoin, au personnel de santé.

### Article 17

Le personnel de l'administration pénitentiaire doit en toute circonstance se conduire et accomplir ses missions de telle manière que son exemple ait une influence positive sur les personnes dont il a la charge et suscite leur respect.

### Article 18

Outre les informations auxquelles est tenue l'administration pénitentiaire à l'égard des personnes dont elle a la charge, le personnel est tenu de rappeler à ces personnes, en tant que de besoin, leurs droits et de leurs devoirs ainsi que les sanctions ou mesures dont elles peuvent faire l'objet dans les conditions prévues par les textes.

Pendant toute la durée de leur placement, il veille à permettre à ces personnes, dans le respect des lois et règlements, l'exercice de leurs droits.

### Article 19

Le personnel de l'administration pénitentiaire ne peut occuper les personnes qui lui sont confiées à des fins personnelles, ni accepter d'elles, directement ou indirectement, des dons et avantages de quelque nature que ce soit. Il ne peut se charger d'aucun message et d'aucune mission, acheter ou vendre aucun produit ou service pour le compte des personnes qui lui sont confiées.

Il ne peut leur remettre ni recevoir d'elles des sommes d'argent, objets ou substances quelconques en dehors des cas prévus par la loi. Il ne doit permettre ni faciliter aucune communication non autorisée par les textes entre personnes détenues ou entre les personnes détenues et l'extérieur.

Il ne doit pas agir, que ce soit de façon directe ou indirecte, auprès des personnes qui lui sont confiées pour influencer sur leurs moyens de défense ou le choix de leurs défenseurs.

### Article 20

Le personnel de l'administration pénitentiaire ne peut entretenir sciemment avec des personnes placées ou ayant été placées par décision de justice sous l'autorité ou le contrôle de l'établissement ou du service dont il relève, ainsi qu'avec leurs parents ou amis, de relations qui ne seraient pas justifiées par les nécessités du service.

Lorsqu'il a eu de telles relations avec ces personnes antérieurement à leur prise en charge par le service ou l'établissement dont il relève, il en informe dans les plus brefs délais le responsable du service ou de l'établissement.



### **CHAPITRE III : DROITS ET DEVOIRS RESPECTIFS DE LA HIERARCHIE ET DES AGENTS PLACES SOUS SON AUTORITE**

#### **Article 21**

L'autorité investie du pouvoir hiérarchique exerce les fonctions de commandement et d'encadrement. A ce titre, elle prend les décisions et les fait appliquer ; elle les traduit par des ordres qui doivent être précis et assortis des explications nécessaires à leur bonne exécution.

#### **Article 22**

L'autorité investie du pouvoir hiérarchique est responsable des ordres qu'elle donne, de leur exécution et de leurs conséquences. Lorsqu'elle charge un subordonné d'agir en son lieu et place, sa responsabilité demeure entière et s'étend aux actes que le subordonné accomplit régulièrement dans le cadre de ses fonctions et des ordres reçus.

L'agent doit exécuter loyalement les ordres qui lui sont donnés par l'autorité investie du pouvoir hiérarchique. Il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées ou des conséquences de leur inexécution.

#### **Article 23**

L'autorité transmet ses ordres par la voie hiérarchique. Si l'urgence ne permet pas de suivre cette voie, les échelons intermédiaires en sont informés sans délai. Hors le cas de réquisition, aucun ordre ne peut être donné à un personnel de l'administration pénitentiaire qui ne relève pas de l'autorité fonctionnelle de son auteur, si ce n'est pour faire appliquer les règles générales de la discipline.

#### **Article 24**

Tout agent de l'administration pénitentiaire doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Si l'agent croit se trouver en présence d'un tel ordre, il a le devoir de faire part de ses objections à l'autorité qui l'a donné, en indiquant expressément la signification illégale qu'il attache à l'ordre litigieux.

Si l'ordre est maintenu et que, malgré les explications ou l'interprétation qui en ont été données par le supérieur hiérarchique, l'agent persiste dans sa contestation, il doit être pris acte de son opposition. Il en est rendu compte à l'autorité supérieure.

Tout refus d'exécuter un ordre qui ne répondrait pas aux conditions ci-dessus engage la responsabilité de l'intéressé.

#### **Article 25**

Tout personnel de l'administration pénitentiaire a le devoir de rendre compte à l'autorité investie du pouvoir hiérarchique, sans omission ou dissimulation, de son action et de l'exécution des missions qu'il en a reçues, ou, le cas échéant, des raisons qui ont rendu leur exécution impossible. Il est veillé à ce que, lors des relèves de service, toutes les informations utiles soient consignées au bénéfice des agents qui reçoivent la charge des personnes qui sont confiées à l'administration pénitentiaire.

#### **Article 26**

L'administration pénitentiaire fournit à son fonctionnaire les moyens de remplir ses obligations de formation, telles que prévues par l'article 15 de la loi du 24 novembre 2009 susvisée, lors de son recrutement par la formation initiale et durant sa carrière en organisant une formation continue. Elle veille notamment à lui assurer, avant sa prise de fonctions, une formation sur les principales règles nationales et internationales relatives à la protection des droits de l'homme et sur la déontologie. Elle est tenue de dispenser une formation spécifique aux agents susceptibles d'avoir recours à l'usage de la force et des armes.

Le personnel de l'administration pénitentiaire est tenu d'actualiser régulièrement ses connaissances professionnelles, compte tenu notamment de l'évolution des missions, des métiers et des pratiques pénitentiaires.

#### Article 27

L'administration garantit sa protection aux personnels pénitentiaires et à leurs proches dans les conditions fixées par l'article 11 de la loi n° 83-634 susvisée et l'article 16 de la loi du 24 novembre 2009 susvisée.

#### Article 28

Le personnel de l'administration pénitentiaire jouit du libre exercice du droit syndical.

#### Article 29

Le personnel de l'administration pénitentiaire exerce ses droits d'expression et de manifestation dans les conditions prévues par son statut.

### **TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNES PHYSIQUES ET AUX AGENTS DES PERSONNES MORALES CONCOURANT AU SERVICE PUBLIC PENITENTIAIRE**

#### **CHAPITRE Ier : DES DEVOIRS DES PERSONNES PHYSIQUES ET DES AGENTS DES PERSONNES MORALES CONCOURANT AU SERVICE PUBLIC PENITENTIAIRE A L'EGARD DES PERSONNES PLACEES SOUS MAIN DE JUSTICE**

#### Article 30

Les personnes physiques et les agents des personnes morales concourant au service public pénitentiaire ont, à l'égard des personnes placées sous main de justice auprès desquelles ils interviennent, un comportement appliquant les principes de respect absolu, de non discrimination et d'exemplarité énoncés aux articles 15 et 17. Ils interviennent dans une stricte impartialité vis-à-vis de ces personnes et dans le respect des règles déontologiques applicables à leur profession.

#### Article 31

Les personnes physiques et les agents des personnes morales concourant au service public pénitentiaire ne peuvent entretenir vis-à-vis des personnes placées ou ayant été placées par décision de justice sous l'autorité ou le contrôle de l'établissement dans lequel ils interviennent, ainsi qu'avec leurs parents ou amis, de relations qui ne seraient pas justifiées par les nécessités de leur mission.

Lorsqu'ils ont eu des relations avec ces personnes antérieurement à leur prise en charge par l'établissement dans lequel ils interviennent, ils doivent en informer le responsable de l'établissement.

#### Article 32

Les personnes physiques et les agents des personnes morales concourant au service public pénitentiaire ne peuvent occuper les personnes auprès desquelles ils interviennent à des fins personnelles ni accepter d'elles, directement ou indirectement, des dons et avantages de quelque nature que ce soit.

Ils ne peuvent leur remettre ni recevoir d'elles des sommes d'argent, objets ou substances quelconques en dehors des cas prévus par la loi ou entrant dans le cadre de leur intervention auprès des personnes placées sous main de justice. Ils ne doivent permettre ni faciliter aucune mission ou aucun message irréguliers entre les personnes détenues ou entre les personnes détenues et l'extérieur.

## **CHAPITRE II : DES CONDITIONS D'INTERVENTIONS DES PERSONNES PHYSIQUES ET DES AGENTS DES PERSONNES MORALES CONCOURANT AU SERVICE PUBLIC PENITENTIAIRE**

### Article 33

Les personnes physiques et les agents des personnes morales concourant au service public pénitentiaire s'abstiennent de toute entrave au fonctionnement régulier des établissements et services déconcentrés de l'administration pénitentiaire. Ils se conforment aux consignes imposées par l'administration pour la sécurité des établissements et services et leur propre sécurité.

### Article 34

Les personnes physiques et les agents des personnes morales concourant au service public pénitentiaire ne divulguent, hors les cas prévus par la loi, aucune information relative à la sécurité des établissements ou services ou à l'état de santé, à la vie privée ou à la situation pénale des personnes auprès desquelles ils interviennent.

### Article 35

Le garde des sceaux, ministre de la justice et des libertés, le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, chargé de la fonction publique, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 décembre 2010.

### **Annexe ANNEXE**

#### **FORMULE DE LA PRESTATION DE SERMENT**

« Je jure de bien et loyalement remplir mes fonctions et d'observer les devoirs qu'elles m'imposent dans le strict respect des personnes confiées au service public pénitentiaire et de leurs droits. Je m'engage à me conformer à la loi et aux ordres reçus et à ne faire qu'un usage légitime des pouvoirs qui me sont confiés. »

## Annexe 3 : Note de service - un groupe de réflexion consacré aux pratiques professionnelles



**DIRECTION  
DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE**

DIRECTION INTERRÉGIONALE  
DES SERVICES PÉNITENTIAIRES .....

SERVICE PÉNITENTIAIRE D'INSERTION ET DE PROBATION  
D.....

.....  
Adjoint au DFSPIP

....., le 14 janvier 2013

Note de service  
à

Mesdames et messieurs les agents  
de l'antenne SPIP de .....

Pour information  
à

Monsieur le directeur interrégional  
des services pénitentiaires  
.....

Monsieur le directeur fonctionnel  
du SPIP .....

**Objet:** Instauration d'un groupe de réflexion consacré aux pratiques professionnelles des CPIP

**Ref:** 04/2012/..

L'antenne de ..... connaît depuis plusieurs mois des incidents entre agents. Ils peuvent être fondés sur des différences de postures professionnelles, malgré des missions communes et des objectifs nécessairement partagés.

Compte tenu de ce constat, j'ai décidé, en accord avec les psychologues des personnels de la DISP et suivant en cela la demande de certains agents, d'instaurer au sein de l'antenne de ..... un groupe de réflexion consacré aux pratiques professionnelles des CPIP.

Ce groupe vise deux objectifs principaux:

– d'une part mutualiser, harmoniser et renforcer nos connaissances théoriques quant aux missions et méthodes d'intervention des CPIP. Il s'agira notamment de se réappropriier les textes définissant nos missions et encadrant l'exercice des agents des SPIP.

– d'autre part viser une meilleure cohésion d'équipe en interrogeant nos pratiques et en les discutant avec l'encadrement et les autres agents du service – l'idée ici étant de dépasser les représentations initiales, parfois réductrices, des pratiques des uns et des autres et d'aboutir à des méthodologies harmonisées.

Ce groupe se réunira une fois par mois à compter du jeudi 31 janvier 2013 (9h30) et sera co-animé par les psychologues des personnels de la DISP et par moi-même. D'autres séances de travail sont d'ors et déjà planifiées suivantes:

- 25 février 14h30
- 14 mars 9h30
- 7 avril 9h30

S'agissant, entre autre, d'un outils de cohésion, la participation de tous les CPIP de l'antenne de ..... est rendue obligatoire.

Chaque séance de travail abordera un thème particulier. Les deux premières séances seront consacrées aux thème suivant :

- les obligations particulières dans le cadre d'une mesure de probation

Le groupe déterminera ensuite les autres thèmes à aborder; je vous remercie de bien vouloir me communiquer dès maintenant les sujets que vous souhaitez examiner dans ce cadre.

Je ne doute pas que chacun d'entre vous saura s'emparer de ce dispositif afin de parvenir à assurer l'ensemble de nos missions dans des conditions de travail plus sereines.

L'adjoint au DFSP/IP

## Annexe 4 : Séance n°2 du groupe de réflexion – synthèse



DIRECTION DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

DIRECTION INTERRÉGIONALE DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

SERVICE PÉNITENTIAIRE D'INSERTION ET DE PROBATION

### Groupe de travail relatif aux pratiques professionnelles des CPIP Séance n° 2

14/03/2013 – l'obligation 132-45 al 5 du code pénal :

*Réparer en tout ou partie, en fonction de ses facultés contributives, les dommages causés par l'infraction, même en l'absence de décision sur l'action civile.*

#### A/ Le partenariat en matière d'indemnisation des parties civiles

– Les victimes elles-mêmes

– ASSOCIATION D'AIDE AUX VICTIMES

*Coordonnées :*

– **Fonds de Garantie Siège**

64, rue DeFrance 94682 Vincennes Cedex

Tel. : 01 43 98 77 00 / Fax : 01 43 65 46 38

– **Fonds de Garantie - SARVI**

TSA 10316 94689 VINCENNES CEDEX

Tél. : 08 20 77 27 84

– **UDAF**

*Coordonnées :*

– **Services sociaux de secteurs**

– **Administrateurs ad hoc**

– **Avocats**

– **Huissiers** (saisis par la victimes ou chargés du recouvrement par le Fonds de Garantie)

#### B/ Formalisation de l'orientation, de la saisine du partenaire

– courrier type à adresser aux parties civiles

- envoi d'un dossier à l'Association d'aide aux victimes comprenant: note d'audience ou jugement, et fiche de liaison à l'association d'aide aux victimes

Devront prioritairement être orientés vers l'association d'aide aux victimes les dossiers présentant les caractéristiques suivantes

- décisions sur intérêts civils complexes
- difficultés d'autonomie de la PPSMJ
- impossibilité de contact entre victimes et auteurs
- précarité financière de la PPSMJ

### **C/ Les éléments de contrôle de l'obligation - justificatifs demandés à la PPSMJ**

- Etat des sommes versées produit par les différents partenaires sur demande du CPIP.
- Justificatifs produits par la PPSMJ : récépissés de mandat, ordre de virement bancaire, relevé de compte bancaire. La PPSMJ conserve la liberté de choix du justificatif produit

### **D/ Le rendu compte au magistrat mandant**

- Conformément aux orientations générales JAP, les justificatifs d'indemnisation sont transmis au SAP tous les 6 mois au minimum
- les versements réalisés sont saisis dans APPI si les parties civiles sont créées dans le dossier – à défaut, une demande doit être transmise en ce sens au SAP
- le JAP doit être informé de l'absence de réponse de la partie civile au courrier spip.
- L'absence d'indemnisation pendant une période de trois mois est considérée comme un incident et donne lieu à un rapport d'incident conformément à l'article D 575 du CPP.

### **E/ Politique locale quant à l'obligation d'indemniser les victimes**

L'action du SPIP n'est pas une action de recouvrement, mais vise au contraire la réparation du dommage et s'inscrit dans une démarche de justice réparatrice. Ceci a plusieurs implications quant à la manière de veiller au respect de l'obligation:

- ce que le spip doit évaluer n'est pas le montant en valeur brute de l'indemnisation, mais l'effort de réparation – et in fine la considération de la victime par la PPSMJ
- cet effort est nécessairement lié aux facultés contributives de la PPSMJ
- ces facultés sont quant à elle indissociables d'une approche en terme d'accès aux droits – permettant en outre de repérer les possibles organisations volontaires d'insolvabilité – et de l'évaluation du respect d'une éventuelle obligation d'exercer une activité professionnelle prévue par l'article 132-45 al 1 du CP.
- l'absence d'indemnisation ne peut dès lors être entendue que dans les situations d'absence effective de ressource, notamment s'agissant des personnes âgées de moins de 25 ans et non éligibles au RSA.
- dans les situations de très faibles ressources, l'obligation apparaît respectée dès lors que la PPSMJ justifie de versements symboliques mensuels (10€)
- l'indemnisation (même intégrale) de la victime par collectivité (Fonds de Garantie) ne peut exonérer l'auteur de l'infraction de l'effort de réparation.

## **Annexe 5 : Liste des entretiens**

- Entretien DFSPiP, février 2013
- Entretien DPIP n°1, février 2013
- Entretien DPIP n°2, mars 2013
- Entretien DPIP n°3, mars 2013
- Entretien CPIP n°1, janvier 2013
- Entretien CPIP n°2, janvier 2013
- Entretien CPIP n°3, février 2013
- Entretien CPIP n°4, février 2013
- Entretien CPIP n°5, février 2013
- Entretien CPIP n°6, février 2013
- Entretien CPIP n°7, février 2013
- Entretien CPIP n°8, mars 2013
- Entretien Secrétaire Administrative, janvier 2013
- Entretien Adjointe Administrative, février 2013
- Entretien Surveillant PSE, janvier 2013
  
- Entretien Président de Juridiction, février 2013
- Entretien Juge d'Application des Peines, février 2013
- Entretien Juge d'Instruction, février 2013



## **Annexe 6 : Trame du questionnaire**

- Quelles furent vos motivations pour accéder aux fonctions de CPIP / DPIP / Surveillant PSE / Personnel administratif ?
  
- Pourriez-vous me présenter une ou des situations concrètes rencontrées dans votre pratique professionnelle, et vécues comme des impasses ou mettant en jeu un conflit moral ?
  
- Dans le cadre des situations présentées précédemment, disposiez-vous de textes juridiques, règles déontologiques, valeurs de service public orientant votre action, ou décision ? Le cas échéant, pour quelles(s) raison(s) vous apparaissaient-ils inadaptés, ou insuffisants ?
  
- Avez-vous fait l'expérience de décisions personnelles, ou actions, considérées a posteriori comme fâcheux/ses, ou inadaptés/ées ?
  
- Comment réagissez-vous devant la survenue / la médiatisation / le traitement politique de récidives criminelles ?
  
- Quel fut, selon vous, le rôle de la formation initiale dans la construction de votre identité professionnelle?
  
- Comment lever, selon vous, l'isolement de certains agents face à la prise de décisions ? Quelles méthodes d'actions préconiserez-vous ?

## Table des matières

Glossaire.....	3
Introduction.....	4
1 Des instances préexistantes de production de normes.....	7
1.1 Le droit.....	7
1.2 La morale.....	10
1.2.1 Que désigne la morale ? .....	10
1.2.2 Une morale de service ? .....	10
1.2.3 Des valeurs au fondement de l'intervention du SPIP.....	12
1.3 La déontologie.....	13
1.3.1 Un instrument de régulation pour la pratique professionnelle.....	13
1.3.2 L'ENAP et la charte déontologique des formateurs dans le champ de la simulation (2006).....	14
1.3.3 Le Code de déontologie du service public pénitentiaire (2010).....	15
1.3.4 Une portée limitée ? .....	16
1.4 Les insuffisances du droit, de la morale et de la déontologie .....	18
2 Un espace pour le déploiement d'une éthique appliquée.....	19
2.1 Les principes de l'agir et de la décision éthique.....	19
2.2 « Je me sentais démuni » - l'impasse.....	20
2.2.1 L'échec du recours au raisonnement normatif .....	20
2.2.2 « Difficile de me prononcer... » - un contexte source d'inhibitions.....	21
2.3 « Je me considère comme un éleveur de poulets » - le conflit de valeurs .....	22
2.3.1 Une friction entre missions et convictions.....	22
2.3.2 « Ma place au sein de l'AP ? » - un dépassement possible du conflit .....	23
2.3.3 Des pratiques « percutées » - quelle priorité définir ? .....	23
2.3.4 Une « gestion sacrificielle » - un sentiment de frustration .....	24
2.4 « Tu peux te sentir responsable » - isolement, subjectivité.....	26
2.4.1 « Un échec personnel » - la remise en cause des agents .....	26
2.4.2 « Des difficultés de positionnement » - les limites de la neutralité.....	27
2.5 La « visée éthique » - une tension dynamique .....	28
2.6 Une délimitation du champ éthique : le respect de l'autre .....	29
2.6.1 Préserver l'autonomie de la personne.....	29
2.6.2 « Croire au changement » - une approche humaniste .....	30
2.6.3 « On met les gens dans des boîtes » - un humanisme vacillant au gré des réformes.....	31
2.6.4 La relation d'autorité et ses risques de dérapage.....	33
2.7 « Résoudre des problèmes concrets » - vers l'éthique appliquée : .....	34
2.8 Opérationnalité du concept d'éthique appliquée.....	35
2.9 Une sécurisation arbitraire des pratiques professionnelles ?.....	36
3 Une quête collective du sens de l'agir professionnel: la délibération éthique.....	37
3.1 La Formation initiale - un temps d'interrogation des pratiques ?.....	37
3.1.1 Le recrutement des futurs professionnels.....	39
3.2 L'interrogation des pratiques au cours de la vie professionnelle .....	40
3.3 « Faire connaître et mieux connaître le SPIP » - l'échange partenarial.....	43
3.4 Délibération éthique et pluridisciplinarité.....	45
3.5 « La politique de la porte ouverte » - le dialogue entre acteurs .....	47

3.6 La consultation de l'opinion des PPSMJ.....	49
3.7 Quel dispositif inventer, pour quels objectifs ? .....	50
3.7.1 « De l'intelligence collective » - un groupe de réflexion autour des pratiques professionnelles .....	51
3.8 Une régulation des pratiques face à la faillibilité de l'exercice professionnel.....	53
3.8.1 Vers un comité éthique consultatif ? .....	56
3.9 L'interrogation des pratiques, un luxe ? .....	56
Conclusion.....	58
Bibliographie.....	61
Table des annexes.....	64
Annexe 1 : La charte déontologique des formateurs dans le champ de la simulation ..	65
Annexe 2 : Code de déontologie du service public pénitentiaire .....	66
Annexe 3 : Note de service - un groupe de réflexion consacré aux pratiques professionnelles.....	72
Annexe 4 : Séance n°2 du groupe de réflexion – synthèse .....	74
Annexe 5 : Liste des entretiens .....	76
Annexe 6 : Trame du questionnaire .....	77

## Résumé :

Les professionnels des services pénitentiaires d'insertion et de probation disposent de normes juridiques, morales, déontologiques pour orienter leurs décisions ou actions professionnelles. Toutefois, la question de la signification ou des finalités des pratiques excède le champ délimité par ces instances de production de normes. Au sein des services, existe-t-il **un cadre éthique** susceptible d'éclairer la question du **sens de l'*agir professionnel*** ?

Dans un contexte particulier d'interaction sociale, il peut surgir une inquiétude, née d'une situation de conflit moral, ou d'impasse. L'éthique se présente comme le carrefour de questionnements professionnels, et la prise en charge collective de cette inquiétude. Elle constitue un espace dédié à la confrontation et à l'analyse des pratiques, où se débattent et s'élaborent des normes éthiques.

## Mots clés :

SPIP – éthique – conflit – sens – délibération